

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/SSUS4591>***3. К. Чуланова**

Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі
Ғылым комитетінің Экономика институты,
Республика Казахстан, Алматы қ.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9333-7582>

*e-mail: zaure.ch@mail.ru

**ҚАЗАҚСТАН ӨҢІРЛЕРІНІҢ ЖОҒАРЫ ЗИЯТКЕРЛІК
КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ МЕН
ДАМУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ АСПЕКТІЛЕРІ**

Қазіргі экономиканың табысты дамуы инновациялық міндеттерді шешетін, инновациялық үрдістерді жаңа идеялармен, әзірлемелермен және технологиялармен қамтамасыз ететін жоғары білікті мамандар мен ғалымдарсыз мүмкін емес. Қазіргі заманғы білікті кадрлар ауқымды технологиялық жаңартуларды жүзеге асыруға және жаңа өндірістер мен жабдықтарды құруға қабілетті болуы тиіс. Бұл зерттеудің теориялық және әдістемелік негізі кадрлық әлеуетті қалыптастыру және дамыту, оның зияткерлік құрамдас бөлігін дамыту мәселелері, сондай-ақ өңірлердің әлеуметтік-экономикалық және инновациялық дамуы мүддесінде адам ресурстарын басқару мәселелері бойынша ғалымдардың еңбектері болды. Теориялық және қолданбалы мәселелерді шешуде жалпы ғылыми зерттеу әдістері, жүйелік және салыстырмалы талдау әдістері, сараптамалық бағалау әдістері, инновациялық даму теориясының әдістері, инновациялық менеджмент, адами капиталды басқару, әлеуметтік-экономикалық жүйелерді басқару теориясы және тағы басқалары қолданылды. Теориялық және практикалық дереккөздерді талдау нәтижелері кадрлық инновациялық әлеуетті дамытудағы проблемаларды анықтауға мүмкіндік берді және ел өңірлерінде зерттеулер мен әзірлемелермен айналысатын қызметкерлер санын арттыру мақсатында оны қалыптастыру мен дамытудың оңтайлы моделін әзірлеу қажеттілігін айқындады. Бұл модель белгілі бір аймақ экономикасының инновациялық даму

жағдайларына жүйеленген және бейімделген басқарудың арнайы принциптері мен құралдарына негізделген.

Кілтті сөздер: кадрлық әлеует, білім, зияткерлік, аймақ, басқару.

Кіріспе

Ел дамуының басым бағыттарының бірі еңбек өнімділігін арттыруға, негізгі өндірістік қорлар құрамындағы физикалық және моральдық тұрғыдан ескірген құрал-жабдықтарды кезең-кезеңмен жоюға, озық технологияларды пайдаланудың жалпы үлесін арттыруға бағытталған экономиканы жаңғырту және т.б. Сонымен қатар инновациялық міндеттерді шешуге, инновациялық үрдістерді жаңа идеялармен, әзірлемелермен және технологиялармен қамтамасыз ететін жоғары білікті мамандар мен ғалымдарсыз қазіргі экономиканың табысты дамуы мүмкін емес. Қазіргі заманғы білікті кадрлар ауқымды технологиялық жаңартуларды жүзеге асыруға және жаңа өндірістер мен жабдықтарды құруға қабілетті болуы тиіс.

Кадрлық ресурстар, әсіресе жоғары білікті адами ресурстар экономика мен қоғамның дамуында маңызды рөл атқарады. Экономикалық ынтымақтастық және Даму Ұйымы сарапшыларының есептеулері көптеген елдердің соңғы уақыттағы тұрақты экономикалық өсімі көбінесе өнімділігі кадрлық әлеуетке, атап айтқанда инновациялық саладағы жоғары білікті мамандарға тәуелді инновацияларды енгізумен байланысты екенін көрсетті [1].

Осылайша, жаһандану және «Индустрия 4.0» дамуы жағдайында негізгі күш елдің әлеуметтік-экономикалық дамуының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жоғары білікті және жоғары сапалы адами ресурстарды құруға, сұранысқа ие мамандардың еңбек нарығының қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін білім сапасын арттыруға бағытталуы тиіс. Бұл экономиканың қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін жоғары сапалы адам ресурстарын дамыту үшін синхронды түрде орналастырылған шешімдер жүйесін құруды талап етеді.

Материалдар мен әдістер

Бұл зерттеудің теориялық және әдістемелік негізі кадрлық әлеуетті қалыптастыру және дамыту мәселелері, оның зияткерлік құрамдас бөлігін дамыту, сондай-ақ өңірлердің әлеуметтік-экономикалық және инновациялық дамуы мүддесінде адам ресурстарын басқару мәселелері бойынша ғалымдардың еңбектері болды. Теориялық және қолданбалы мәселелерді шешуде жалпы ғылыми зерттеу әдістері, жүйелік және салыстырмалы талдау әдістері, сараптамалық бағалау әдістері, инновациялық даму теориясының әдістері, инновациялық менеджмент, адами капиталды басқару, әлеуметтік-экономикалық жүйелерді басқару теориялары және басқалары пайдаланылды.

Қолданылатын әдістемелік базаның жиынтығы тұжырымдардың сенімділігі мен негізділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік берді.

Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеует термині жаңа болғандықтан, бұл мақала осы жаңа санатты анықтауға тырысады. Ол мақсатта теориялық дереккөздерді зерделеу негізінде өңірлердің кадрлық әлеуетін құрайтын негізгі элементтер анықталды, атап айтқанда кадрлық әлеует, адам ресурстары, зияткерлік ресурстар, адами капитал және т.б. қолданыстағы ұғымдарға талдау жасалды.

Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетті зерделеу және айқындау мақсатында біз оның дамуын және өңірлік басым салалардағы экономика мен ғылыми-техникалық прогресс қажеттіліктерінің өзгеруіне уақтылы бейімделуін қамтамасыз ететін іс-әрекеттер алгоритмін әзірледік, ол келесі кезеңдерді қамтиды:

1 Кадр әлеуетінің инновациялық деңгейін айқындау;

2 Кадр әлеуетінің инновациялық деңгейі нәтижелеріне талдау жүргізу және проблемалық бағыттарды анықтау;

3 Кадрлық инновациялық әлеуетті қалыптастыру және дамыту моделін әзірлеу және жүзеге асыру;

4 Кадрлық инновациялық әлеуетті басқару жүйесін әзірлеу.

Теориялық және практикалық дереккөздерді талдау нәтижелері кадрлық инновациялық әлеуетті дамытудағы мәселелерді анықтауға мүмкіндік берді және ел өңірлерінде зерттеулер мен әзірлемелермен айналысатын қызметкерлер санын ұлғайту мақсатында оны қалыптастыру мен дамытудың оңтайлы моделін әзірлеу қажеттілігін айқындады. Бұл модель белгілі бір аймақ экономикасының инновациялық даму жағдайларына жүйеленген және бейімделген басқарудың арнайы принциптері мен құралдарына негізделген.

Нәтижелер және талқылау

Қазақстан экономикасының инновациялық даму жолына құрылуы барлық аймақтарға айтарлықтай әсер етіп, олардың қазіргі даму тұжырымдамасын өзгерту қажеттілігін туғызады. Аймақтық инновациялық жүйені қалыптастыру кезінде басты міндет – кадрлық құрамдас бөлік ерекше мәнге ие инновациялық қызметтің инфрақұрылымын құру толып табылады [2]. Ғылымды қажетсінетін өндірістерді дамыту үшін аса маңызды инновацияларды іс жүзінде пайдалану жоғары білікті интеллектуалды қызметкерлердің болуын талап етеді.

Бұл ретте жүргізілген теориялық талдау ЕАЭО елдерінде және Қазақстанда инновациялық бейіндегі мамандарды даярлаудың салыстырмалы түрде төмен деңгейі туралы, оның ішінде олардың инновациялық үдеріске айтарлықтай әлсіз тартылуы туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді

[3]. Бүгінгі таңда қызметкерлердің тек екі сапалық параметрі жеткілікті дамыған деп бағаланады: еңбек өтілі мен жұмыс тәжірибесі; ресми кәсіби дайындық деңгейі (диплом бойынша). Адам ресурстарын басқару жоғары өнімді жұмыс күшін құру мен дамытудың негізгі элементі ретінде бизнестің бәсекеге қабілеттілігін зерттеу орталығы болып табылады [4].

«Кадрлық әлеует» термині күнделікті тәжірибеде де, экономикалық ғылымда да әрдайым дұрыс қолданыла бермейтінін түсіндіру маңызды. Ол көбінесе «еңбек ресурстары», «еңбек әлеуеті» және «адам әлеуеті» ұғымдарымен анықталады. Мұндай сәйкессіздікті жою үшін біз олардың бастапқы анықтамаларын ұсынамыз:

Еңбек ресурстары – өзінің физикалық зияткерлік жағдайына, алған біліміне және кәсіптік-біліктілік деңгейі бойынша қоғамға пайдалы қызметті жүзеге асыру қабілетіне ие ел халқының бөлігі (жұмыспен қамтылған және әлеуетті жұмыскерлер) [5].

Адами ресурстар біліктілік деңгейімен, білімімен, нақты немесе әлеуетті адам өмірінің қоғамдағы әлеуметтік-экономикалық дамуды дамыту қабілетімен сипатталады [6]. Бұл аспектіде адам ресурстарының сапалық жағына көп көңіл бөлінеді. Кейбір ғалымдар адам ресурстарын ұйымның немесе кәсіпорынның даму әлеуетінің бөлігі ретінде қарастырады (көлемі, түрі, қызмет түрлері) [7]. Басқалары адам ресурстарын әр адамның ішкі және сыртқы қасиеттерінің жиынтығы ретінде бағалайды, олар ұйымның жетістіктері мен мақсаттарына жету үшін шығармашылықтың қайнар көзі болып табылады [8]. Еңбек әлеуеті қазіргі уақытта қол жетімді және/немесе болашақта болжанатын кәсіпорынның еңбек мүмкіндіктерін білдіреді [9]. Өз кезегінде, Снитко экономикада жұмыс істейтін барлық адамдардың қабілеттері мен мүмкіндіктерінің жиынтығы ретінде кадрлық әлеует ұғымына жақындайды [10].

Ел дамуының жаңа кезеңінде әр өңірдің әлеуетін дамытуға баса назар аудару осы үдерісте жергілікті кадрлардың маңыздылығын көрсетеді. Аймақтың тұрақты әлеуметтік-экономикалық дамуының негізінде инновациялық белсенділік жатыр, оған қол жеткізу көп жағдайда белгілі бір аумақта қалыптасқан және қоғамдық өндіріс процесінде қолданылатын ресурстық әлеуетке байланысты. Посткеңестік кеңістіктегі ғалымдар арасында өңірдің кадрлық әлеуеті қандай екендігі туралы белгілі бір пікірлер қалыптасқан. Мәселен, Құттыбаевтың өңірдегі кадрлық әлеуеті кәсіби білімнің, дағдылардың, біліктіліктің, тәжірибенің және т.б. жиынтық деңгейін сандық және сапалық сипаттайтын интегралдық нысан ретінде айқындалады. Өңірдің әлеуметтік-экономикалық дамуының стратегиялық бағыттарын тиімді іске асыруды қамтамасыз ету үшін жүзеге асырылатын,

аумақтық оқшаулануымен, тұтастығымен сипатталатын өңірдің әлеуметтік-экономикалық, ұйымдастырушылық, демографиялық, ұлттық және басқа да ерекшеліктерінің әсерінен қалыптасатын, пайдаланылатын және пайдаланылуы мүмкін әлеуметтік-экономикалық жүйе ретіндегі өңірдің халқын сипаттау [11]. Өз кезегінде, Потудан және т.б. өңірлік деңгейдегі кадрлық әлеует «белгілі бір субъектінің аумағында жұмыс істейтін еңбекке қабілетті халықтың сапалық және сандық сипаттамаларының жиынтығы» деп есептеледі [12].

Нгуэн атап өткендей, жоғары сапалы адами ресурстарды дамыту дегеніміз – белгілі бір кәсіптік-техникалық біліктіліктің еңбек классификациясының критерийлеріне сәйкес белгілі бір кәсіп үшін кәсіби-техникалық біліктілігі бар қызметкерлерді дамыту және жетілдіру; жоғары сапалы және тиімді еңбек өнімділігіне қол жеткізу үшін алған білім мен дағдыларды өндірістік процесте шығармашылықпен қолдана алады [13].

Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеует санаты жаңа екенін атап өткен жөн. Шет елдерде зияткерлік сала қызметкерлерін талдау кезінде кадрлық ресурстар ұғымы кеңінен қолданылады. Сонымен қатар интеллектуалды адам ресурстарын зерттеу күнделікті өмірдегі әлеуметтік мінез-құлықтың өзін-өзі бағалауымен байланысты. Жоғары интеллектуалды әлеует туралы адамның танымдық, моральдық әлеуетін және оның мінез-құлық мотивтерін зерттеумен байланысты [14].

Соңғы жылдардағы зерттеулер адам ресурстарын басқару саласындағы эволюцияны және негізінен оның технологиямен соңғы сыни өзара әрекеттесуін талқылайды [15]. Информатиканың дамуы жасанды интеллект (AI) сияқты озық технологиялардың өркендеуіне әкелді. Күрделі технологияға, қарқынды акпарат ағынына, тұлғааралық қарым-қатынастың жоғары деңгейімен қаныққан жаңа қоғам адам өміріндегі интеллектуалды қызметтің маңыздылығын басым етеді. Маңызды мәселелердің бірі – интеллектті анықтау. Гарднердің бірнеше интеллект теориясы [16] адамдардың интеллектінің әртүрлі формалары бар екенін айтады: логикалық-математикалық және лингвистикалық, тұлғааралық және тұлғаишілік интеллектке дейін. В.Ж. Келленің пікірінше, зияткерлік әлеует – бұл ғылымды, білім беруді, технологияны, зияткерлік қызметтің барлық түрлерін және оның субъектілерін біріктіретін интегративті ұғым [17]. Қазіргі уақытта зерттеушілер ұрпақ интеллектін, ұжымның, ұйымның немесе кәсіпорынның интеллектісін, саланың, аймақтың және мемлекеттің интеллектін ажыратады. Интеллект енді жеке тұлғалардың емес, адамдардың ұйымдасқан жиынтығының, олардың ұжымдық сапасының сипаттамасы

Торайғыров университетінің Хабаршысы, ISSN 2710-3552 Экономикалық серия. № 2. 2025
болып табылатыны анық, яғни, ұжымдық немесе бұқаралық қызметті жүзеге асырудың әлеуеті ретінде әрекет етеді.

Жоғары зияткерлік кадрлық әлеуетті тиімді пайдалану жаңа білімді іс жүзінде енгізу және инновациялық қызмет нәтижелерін ұтымды пайдалану негізінде өңірлердің құрылымын сапалы өзгертуге қабілетті. Ғылыми дереккөздерде оның мәні терең білімі мен біліктілігі жоғары білікті мамандар тобы ретінде айқындалады. Ол тек білім алуды ғана емес, сонымен қатар шығармашылық, талдау және инновация қабілетін де қамтиды.

Біздің ойымызша, категория ретінде жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуеттің түбегейлі айырмашылығы – бұл бірлескен жұмыс жағдайында жүзеге асырылатын әлеуетті синергетикалық әсердің болуы. Сонымен қатар өңірдің компанияларында еңбекті ұйымдастыру және қызметкерлерді басқару осы әсерді ескере отырып қалыптасқан, осылайша тұтастай алғанда өңірдің кадрлық әлеуетіне айналатын жеке әлеуетті іске асыру есебінен оң синергетикалық әсерді толық пайдалануға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, әрбір жеке потенциал жүйенің жеке элементі ретінде қарастырылады және бүкіл аймақтың кадрлық әлеуеті пайда болу сияқты жүйелік қасиеттің көрінісі нәтижесінде көрінеді. Пайда болудың қажетті шарты бүкіл жүйені және оны қоршаған іскерлік ортаны барабар түрлендіру, жүйенің қалыптастырушы факторы ретінде кадрларды дамыту болып табылады [18].

Шығармашылық, интеллектуалды құзыреттілік, инновациялық ойлау сияқты интеллекттің құндылық компоненттерін бөліп көрсету қажет. Шығармашылық мәселелер немесе жағдайға қарай жаңа көзқарасты қамтамасыз ететін шығармашылық қабілетін қамтиды. Зияткерлік құзыреттілік – бұл кәсіби қызметте тиімді шешім қабылдау мүмкіндігін қамтамасыз ететін талдау, синтездеу, салыстыру, диагностика мен болжау, ойлаудың икемділігі мен сыни қабілеті, ұйымдастыру және жоспарлау қабілеттерінің жиынтығы. Инновациялық ойлау – бұл адам танымының ең жоғарғы сатысы, қоғамдық қатынастарда туындайтын қайшылықтарды түсіну процесі, адамның жаңа қажеттіліктері мен мүдделеріне сәйкестігін немесе сәйкес еместігін түсіну негізінде оларды шығармашылық шешімі. Республиканың білім беру кеңістігінің зияткерлік әлеуетін қалыптастыру үшін жүйелі және мақсатты жұмыс жүргізу, білім беру процесінің мазмұндық, процестік бөліктерін жетілдіру қажет: біріншіден, білім мазмұнының интеллектуалдық дәрежесін, оның мәні мен тұрақты зияткерлік қасиеттерді қалыптастыру және бекіту арқылы жеке тұлғаның зияткерлік-шығармашылық бағытын дамыту болып табылады; екіншіден, тұлғаның зияткерлік көрсеткіштерін, сондай-ақ кәсіби білімін, дағдыларын, қабілеттерін қамтитын тұлғаның зияткерлік мәдениетін дамыту; үшіншіден,

дүниетанымдық мәдениет деңгейін арттыру; төртіншіден, білім беру процесін ақпараттандыру.

Сонымен, біздің көзқарасымыз бойынша, жоғары интеллектуалды кадрлық әлеует (ИКӘ) зияткерлік және шығармашылық мүмкіндіктердің даму деңгейінің, олардың ашылуының, ұйымдастырылуы мен қоғамның пайдалануының жалпы көрсеткіші болып табылады. Бұл көрсеткіштерді талдау әлеуметтік-экономикалық категория ретінде жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуеттің кеңейтілген тұжырымдамасын ұсынады. Біздің ойымызша, бұл зияткерлік қызмет саласында жоғары құзыреттілікке ие және олардың өзара әрекеттесуінің синергетикалық әсері мен стратегиялық даму мақсаттарына сәйкес қажетті кәсіби маңызды жеке қасиеттерге ие жұмысшылардың әлеуетті қабілеттері мен мүмкіндіктерінің кешенді сипаттамасы болып табылады. Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеует – бұл қызметкердің қабілеттері мен ресурстарының жиынтығы, яғни интеллектуалды міндеттер аясында ерекшелендіретін және ұйымның жұмысына керемет жетістіктер мен үлес қосуға мүмкіндік береді. Бұл потенциал келесі аспектілерді қамтуы мүмкін (1-кесте).

1-кесте – Жоғары интеллектуалды кадр әлеуетінің құрамдас бөліктері

ИКӘ құрамдас бөлігі	Анықтама
Интеллектуалды қабілеттер	Ақпаратты талдау, күрделі мәселелерді шешу, тез үйрену және білімді тәжірибеде қолдану мүмкіндігі.
Шығармашылық	Ұйымның инновациясы мен дамуы үшін маңызды жаңа идеялар, тәсілдер мен шешімдер қалыптастыру мүмкіндігі.
Аналитикалық дағдылар	Ақпараттарды құрылымдау, деректерді талдау және фактілер негізінде ақылға қонымды қорытындылар жасау мүмкіндігі.
Көшбасшылық қасиеттер	Ұжымды басқару және ынталандыра білу, маңызды шешімдер қабылдау және мақсаттарға жету үшін жауапкершілікті қабылдау.
Оқу мүмкіндігі	Үнемі білім алуға және дамуға, жаңа талаптар мен технологияларға бейімделуге дайындық пен қабілет.
Өзін-өзі ынталандыру	Сыртқы мотивациясыз да жеке және кәсіби мақсаттарға қол жеткізуге ішкі ынталандыру.
Қарым-қатынас дағдылары	Тиімді қарым-қатынас жасау мүмкіндігі, өз идеяларын жеткізу және командада жұмыс істеу қабілеті.
Мамандандырылған білім	Ұйым үшін маңызды болуы мүмкін белгілі бір саладағы сараптама.

Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуеттің маңыздылығының жоғарыда келтірілген құрылымына сүйене отырып, оның аймақтық дамудағы, экономикалық өсуге, әлеуметтік-мәдени динамикаға және тұрғындардың өмір сүру деңгейіне ықпал етудегі маңызды рөлі айқын көрінеді. Жоғары зияткерлік кадрлар алға қойылған міндеттерді ойдағыдай шешіп, өңірдегі кәсіпорындар мен компанияларды дамытып, олардың өнімділігін арттыруды көздейді. Бұл ретте ол өзінің инновациялық мүмкіндіктерімен ғана емес, сонымен қатар инновацияларды инновацияға айналдыру үшін оларды пайдалануға дайындығымен және қабілетімен де анықталады. Жоғары интеллектуалды кадрларды дамытуға және нығайтуға инвестиция салатын аймақтар көбінесе қазіргі әлемнің сын-қатерлерімен сәтті күреседі және тұрақты даму мүмкіндігіне ие.

Кадрлық әлеуетті дамыту мәселелері тиісті саясатты әзірлеу және іске асыру негізінде әрбір өңір деңгейінде дербес шешіледі. Мұндай саясаттың мақсаттары мен құралдары тұтастай алғанда мемлекеттің мақсаттарына сәйкес келетін белгілі бір аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының стратегиялық мақсаттарына бағынады. Әлеуметтік-экономикалық дамудың алға қойылған стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуді қамтамасыз етуге қабілетті өңірдің кадрлық әлеуетін тиімді қалыптастыру «кадрлық әлеует» және «өңірдің кадрлық әлеуеті» санаттарының тұжырымдамасы мен маңызды мазмұнын нақтылауды талап етеді.

ИКӨ қалыптастыруда инновациялық кластерлер маңызды рөл атқара алады, олардың басты мақсаты – өңірдегі инновацияларға және жоғары технологиялық салалардың дамуына жәрдемдесу. Олар ортақ ресурстарға, қаржыландыруға, инфрақұрылымға және сараптамаға қол жеткізуді, идеялар мен технологиялардың үздіксіз алмасуын қамтамасыз ете отырып, кластерге қатысушылар арасында білім мен тәжірибе алмасуға ықпал етеді. Инновациялық кластерлердің мысалдары Калифорниядағы Силикон алқабы (Ақпараттық технологиялар), Бостондағы медициналық кластер (Биотехнология) немесе Францияның Тулуза қаласындағы аэроғарыштық кластер. Сондай-ақ, кластерлердің маңызды аспектісі – жоғары білікті мамандар үшін тартымды орта құру, оларға даму мен ынтымақтастық үшін көптеген мүмкіндіктер беру.

Зияткерлік әлеуетті қалыптастыру туралы айта отырып, білім берудің маңыздылығын егжей-тегжейлі қарастыру қажет деп санаймыз. Ол ең алдымен адамның ойлау және шығармашылық қабілеттерін белсенді дамытуға, дағдылар мен белгілі бір қабілеттерді қалыптастыруға, кәсіби білім алуға ықпал етеді. Бұл жерде зияткерлік әлеуеттің табысты дамуы білім беру саласындағы жалпымемлекеттік стратегия мен оның сапасына

байланысты екендігін атап өту қажет. Қазіргі уақытта Қазақстанда отандық жоғары мектептің әлемдік университеттер жүйесі мен академиялық қоғамдастыққа біріктіріп, тиімді зияткерлік коммуникацияларды дамыту жүріп жатыр; білім беру мақсаттарын айқындау, білім мазмұнын іріктеу, оқу-тәрбие процесін ұйымдастырудың және білім беру нәтижелерін бағалаудың жалпы қағидаттарының жиынтығы болып табылатын құзыреттілік тәсіл жүзеге асырылуда.

ИКӘ қалыптастыруды зерттеу тәсілдерінің бірі оның жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетті қалыптастырудағы шешуші рөлін анықтайтын адами капитал теориясы болып табылады. Құзыретті және жоғары білікті мамандар ұсынған адами капитал өңірдің жоғары зияткерлік кадрлық әлеуетінің негізгі құрамдас бөлігі болып табылады. Қызметкерлердің білімі, дағдылары мен тәжірибесі аймақтың инновацияға, технологиялық дамуға және әлемдік нарықтағы бәсекеге қабілеттілігін анықтайды [19]. Сондықтан өңірдің жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетін нығайту мақсатында білім беруге, дағдыларды дамытуға және шығармашылық белсенділікті ынталандыруға инвестиция салу маңызды. Негізгі капиталға және білім экономикасы саласына салынған инвестициялар деп түсінілетін адами капиталға салынған инвестициялар экономикалық өсудің 60–70 % қайнар көзі болып табылады. Салыстыру үшін: бірқатар дамушы елдерде (Қытай және Үндістанмен бірге) бұл көрсеткіштер сәйкесінше 30–35 % және 15–20 % құрайды, бұл жыл сайынғы экономикалық өсуді 4–5 % деңгейінде қамтамасыз етеді.

Өңірдің стратегиялық дамуы жоғары білікті кадрлардың көмегімен және олардың инновациялық қызметке белсенді қатысуымен ғана толық көлемде жүзеге асырылуы мүмкін. Сондықтан өңірлерде жоғары білімге негізделген жаңа кадрлар даярлау және филиалдардың ғылыми әлеуетін тиімді пайдалануды маңызды міндет деп санау қажет. Жергілікті жоғары оқу орындар базасында қайта даярлау және біліктілікті арттыру мүмкіндіктерін одан әрі кеңейткен жөн.

Бүгінгі таңда инновациялық экономика қағидаттарына негізделген экономикалық жүйелерде болып жатқан процестер кәсіби біліктілікті ұдайы жаңартуды, кадрларды қайта даярлау және олардың біліктілігін арттыруды, олардың үздіксіз білім алуын ұйымдастыруды талап етеді. Экономикалық дамудың жаңа моделі жұмысшыларға өмір бойы бірнеше рет мамандығын өзгерту және үнемі біліктілігін арттыру қажеттілігін тудырады. Осыған байланысты үздіксіз кәсіптік білім беру жүйесін дамыту мәселесі өте өзекті болып табылады, ол өз кезегінде өңірдің инновациялық дамуы үшін кадрларды қалыптастыруда шешуші рөл атқарады. Үздіксіз

білім беру жүйесін құру ғылым, білім беру, технологиялар және инновациялар саласында кадрлық әлеуетті арттыруға ықпал ететін болады, бұл өз кезегінде инновациялық дамудың негізгі бағыттарының бірі болып табылады. Үздіксіз кәсіптік білім беру жүйесінің тиімді жұмыс істеуі мен дамуының қажетті шарттары мыналар болып табылады:

1 Өңір экономикасының әртүрлі мамандықтар мен біліктіліктегі кадрларға ағымдағы және болашақтағы қажеттіліктерін бақылаудың тұрақты жүйесі;

2 Жүйенің инновациялық қызмет субъектілерімен, инновациялық бағыттағы кәсіпорындармен, оның ішінде тиісті мамандарды даярлауға тапсырыстарды қалыптастыру бөлігінде белсенді өзара іс-қимылы;

3 Заманауи білім беру технологияларын, оның ішінде оқытудың интерактивті нысандарын, кейс-технологияларды, жобалық және басқа да әдістерді кеңінен қолдану;

4 Мемлекет, бизнес, ғылым және білім арасындағы өзара іс-қимылдың тиімді тетіктерін қалыптастыру;

5 Білім беру қоғамның қазіргі және болашақ қажеттіліктерін барабар қанағаттандыру үшін дәстүрлі және инновациялық компоненттерді тең дәрежеде біріктіру қажет.

ҚР экономикалық дамудың инновациялық жолына көшуі кәсіптік білім беру жүйесінің алдына жаңа мақсаттар қояды және өзара байланысты екі үдеріс түріндегі терең құруларды талап етеді: қолданыстағы білім беру жүйесін жетілдіру және мемлекеттің экономикасы мен әлеуметтік саясатындағы құрылымдық өзгерістерге сәйкес болжамды бағалаулар мен стратегиялық бағыттар негізінде оны дамытудың жаңа тұжырымдамалық тәсілдері мен шарттарын қалыптастыру. Кәсіптік білім берудің жаңа жүйесі адамның өмір бойы кәсіби тұлға ретінде дамуы мен қалыптасуын қамтамасыз етуі тиіс. Бүкіл әлемде, оның ішінде біздің елімізде де бұл жүйе қалыптасу сатысында және оны жетілдіру экономикалық, әлеуметтік, демографиялық, психологиялық және таза педагогикалық мәселелерді пысықтауды талап етеді. Алайда, үздіксіз кәсіптік білім берудің өңірлік жүйесін қалыптастыру кезінде белгілі бір аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының ерекшеліктерін ескеру қажет, бұл білім беру қызметтеріне деген қажеттіліктер мен оларды тиісті мамандармен қанағаттандырудың нақты мүмкіндіктерін салыстыруға мүмкіндік береді.

Жоғары білімнің сапасы негізінен білім беру жүйесіндегі кадрларды ұдайы молайту, сондай-ақ Қазақстанның зияткерлік әлеуетін, оның қоғамдық интеллектісін, ғылымын, мәдениетін ұдайы молайту, оның ішінде экономиканың технологиялық базисін ұдайы арттыру, оның осы

негізде экономикалық бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ету тетігі арқылы барлық білім беруді едәуір дәрежеде айқындайды. Сондықтан білім беру сапасы саясатының маңызды құрамдас бөлігі жоғары білім беру сапасының саясаты болып табылады. Мемлекеттің білім беру саласындағы ұлттық және мемлекеттік мүдделерін нақты белгілеу керек. Біріншіден, мемлекет білім алуда тең мүмкіндіктерді қамтамасыз етуі керек. Бұл «жас» интеллекттің қосымша ағынын тудырады және елдің зияткерлік әлеуетінің сапасы мен деңгейін арттырады. Бұл жалпы қоғамдық жүйенің нақты өсуі мен тиімді жұмыс істеуі үшін алғышарттар жасалады. Екіншіден, білім беру саласында мүмкіндіктер теңдігінен басқа, тұрақтылық қағидаты қамтамасыз етілуі тиіс, яғни білім алушылардың алдыңғы буындарға қарағанда оқу мүмкіндіктері аз болмауы тиіс, үшіншіден, тәуелсіздікті насихаттау қағидасы, яғни, қызметті жеке таңдауға мүмкіндік беретін жеке даму деңгейіне жету мүмкіндігі.

Біздің ойымызша, БКП дамуының негізгі факторлары мыналар болуы керек:

1 Білім және ғылым: зияткерлік ресурстарды дамытуға бағытталған мамандандырылған білім беру бағдарламалары мен ғылыми жобалар.

2 Инновациялық инфрақұрылым: ғалымдар мен кәсіпкерлердің өзара іс-қимылына ықпал ететін жоғары технологиялық орталықтар мен инкубаторлардың болуы.

3 Мотивация жүйесі: жеке және ұжымдық жетістіктерді ынталандыратын көрнекті ақыл-ойларды жетілдіру жүйесін құру.

Бұл, тиісінше, жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетті дамытудың негізгі әдістемелік тәсілдерін анықтайды:

– Тұрақты білім беру: қызметкерлерге білім мен дағдыларды жаңарту үшін курстарға, тренингтерге және онлайн оқытуға қол жетімділікті қамтамасыз ету.

– Шығармашылықты дамыту: қызметкерлер идеялармен және эксперименттермен бөлісе алатын ынталандырушы ортаны қалыптастыруға ықпал ету.

– Тәлімгерлік және коучинг: қызметкерлердің дамуына бағыт-бағдар беретін тәжірибелі тәлімгерлерді тағайындау, тәжірибе және білім алмасу.

– Технологияны қолдану: процестерді оңтайландыру және зерттеулерді ынталандыру үшін жасанды интеллект және деректерді талдау сияқты заманауи құралдарды біріктіру.

– Өзгерістерге бейімделу: аналитикалық және коммуникациялық дағдылар қызметкерлерге тез өзгеретін бизнес-ортаға жақсырақ бейімделуге мүмкіндік береді.

– Таланттарды тарту және сақтау: тиімді оқыту және дамыту жоғары білікті қызметкерлерді тартуға және сақтауға көмектесетін тартымды жұмыс ортасын жасайды.

ИКӘ дамуының маңызды факторларының бірі білімді басқару болып табылады. Ұйымдар мен оқу орындарында білімді тиімді басқару жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетті қалыптастыру мен дамытуда маңызды рөл атқарады. Аймақтағы ұйымдар қызметкерлердің тәжірибесі, зерттеулері мен деректері немесе сыртқы көздерден алынған ақпарат болсын, білімді белсенді түрде жинап, игеруі керек. Білім пайдалы болуы мүмкін адамдарға қол жетімді болуы керек. Бұл бөлісу және бірлесіп жұмыс істеу арналарын құруды қамтиды. Ұйымдар мен аймақтар білімді күнделікті қызметте және шешім қабылдауда қолдануы қажет. Білімді басқару қызметкерлерді оқытуды және алған білімдерін тиімді пайдалану мақсатында олардың дамуын ынталандыруды қамтиды. Білімді бөлісу мен пайдалануды, сондай-ақ белсенді көшбасшылықты бағалайтын және ынталандыратын мәдениетті құру білімді табысты басқаруда маңызды рөл атқарады. Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетті дамыту контекстінде білім менеджменті мен тәжірибе бағаланатын және қатысушылар арасында берілетін ортаны құруға көмектеседі, бұл аймақтағы құзыреттілік пен инновацияның өсуіне ықпал етеді.

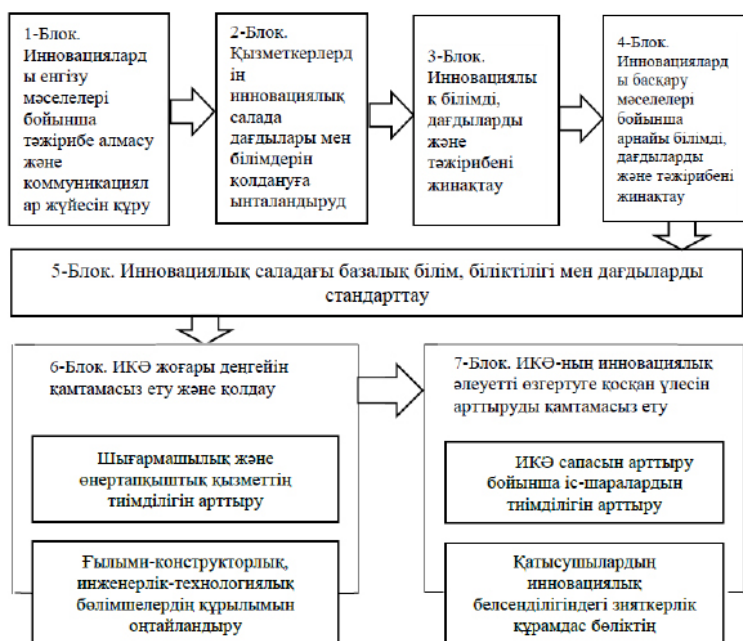
Жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуеттің қалыптасуына ғылыми әлеуеттің даму деңгейі әсер етеді. Ғылым интеллектуалды әлеуеттің ажырамас бөлігі болып табылады. Дәл ғылыми зерттеулер барысында ақпарат пен білімді тудыратын жаңа нәрсе анықталады: қоғамдық даму заңдылықтары анықталады және тұжырымдалады, зерттелетін құбылысты модельдеу және оның дамуының алдағы тенденцияларын болжау жүзеге асырылады. Дамыған елдерде ғылыми зерттеулерге жұмсалатын шығындардың үлесі ЖІӨ-нің 3 %-на тең болса, Қазақстанда бұл көрсеткіш 0,13 %-ды құрайды (2023 жыл). Бүгінгі таңда Қазақстанда ғылыми кадрлардың саны проблема болып табылады. Белгілі бір саланы танымал ету үшін қаржы салып, ең ақылды адамдарды тартып, лайықты жалақы төлеу керек, сонда ғана серпіліс болатыны анық.

Ғылыммен қатар халықтың жоғары зияткерлік әлеуетіне қоғамды ақпараттандыру деңгейі әсер етеді, өйткені бұл ғылыми және білім беру әлеуетін барынша толық іске асыруға мүмкіндік беретін ақпараттық технологиялар [20]. Ақпараттандыру бұл ақпараттық ресурстарды қалыптастыру мен пайдалану негізінде жеке тұлғаның, қоғамның, мемлекеттің және басқа да әлеуметтік субъектілердің ақпараттық қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін құралдар мен жағдайлар жасаудың

ғылыми-техникалық, ұйымдастырушылық және әлеуметтік-экономикалық процесі.

Зияткерлік кадрлық әлеуетті басқарудың теориялық принциптерін зерттеу оның инновациялық дамуының негізгі экономикалық, әлеуметтік және инфрақұрылымдық мәселелерінің құрылымы мен мазмұнын түсінуге мүмкіндік береді. Жоғарыда аталған проблемаларды ескере отырып, өңірдің инновациялық дамуы үшін ИКӘ күшейту моделі ұсынылады (1-сурет).

Модель жеті блоктан тұрады, синергетикалық ғылыми тәсілге негізделген, жұмыста ұсынылған жоғары білім мысалында қарастырылып отырған жүйенің инновациялық даму заңдылықтары мен ерекшеліктерін ескереді және ИКӘ басқару функцияларын жаңғырту есебінен инновациялық дамудың экономикалық, әлеуметтік және инфрақұрылымдық мәселелерін шешуді қамтамасыз етеді. Инновациялық даму үшін ИКӘ басқару моделін енгізудің экономикалық тиімділігі аймақтағы жалақы деңгейіне, жоғары оқу орындары түлектерінің экономикалық дамушы аймақтарға көшуіне, студенттердің көші-қонына, жергілікті дамып келе жатқан агломерацияларды құруға, инфрақұрылымды дамытуға байланысты. ИКӘ басқарудың көрсетілген моделін енгізу механизмі өңірдің өндірістік кешенінің кадр саясатымен өзара байланысты болуы тиіс. Тек осындай тандем ғана өндірістік ішкі жүйені жоғары интеллектуалды кадрлық әлеуетпен және сәйкесінше оның бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етеді.



1-сурет – Аймақтың инновациялық дамуы үшін адами капиталды басқару моделі

Өзірленген тетіктерді жүзеге асыру аймақтағы кәсіпорындардың кадрлық инновациялық әлеуетінің деңгейін арттыру, адами капиталдың инновациялық белсенділігін арттыру, инновациялық ойлауға және қабылдауға бейім адами капиталды қалыптастыру және аймақтағы кәсіпорындардың инновациялық белсенділігін арттыру мақсатында нақты іс-шараларды жүргізуге бағытталған. Кадрлық инновациялық әлеуетті жандандыру тетігі өңірдің салалық ерекшелігі шеңберінде шығармашылық іске асыру үшін мүмкіндік беру арқылы адами капиталды жандандыруға бағытталған. Адами ресурстардың инновациялық әлеуетін ынталандыру механизмі мотивациялық көзқарастар жүйесін және қызметкерлердің экономикалық қызығушылығын қалыптастыру арқылы кадрлық инновациялық әлеуетті арттыруға бағытталған. Ұжымдық жұмыс формасын қалыптастыру механизмі бір мақсатпен және мәселені немесе тапсырманы шешуге шығармашылықпен қарау мүмкіндігімен біріктірілген жұмыс топтарын құру арқылы инновациялық қызметті ұйымдастыруды қамтиды.

Кадрлық инновациялық әлеуетті басқару тетіктері мен құралдарына және олар арқылы оның қалыптасуы мен пайдаланылуына сыртқы ортаның бірқатар факторлары әсер етеді:

- 1 Экономикалық-саяси факторлар;
- 2 Нормативтік-құқықтық факторлар;
- 3) әлеуметтік-демографиялық факторлар;
- 4) институционалдық инфрақұрылым факторлары.

Сыртқы орта тұтастай алғанда кадрлық инновациялық әлеуетті басқару жүйесіне әсер етеді және инновациялық ойлау мен шығармашылық әлеуетті жандандыру мәселелерінде, қызметкерлерді ынталандырудың тиімді жүйесін әзірлеуде, сондай-ақ қызметкердің инновациялық белсенділігін, еңбек өнімділігі мен тиімділігінің өсуін қамтамасыз ететін ұжымдық жұмыс нысандарын қалыптастыруға ықпал ететін басқарудың ерекше стилін әзірлеуде басқарудың қолданыстағы нысандарын қайта қарауды талап етеді.

Қаржыландыру туралы ақпарат

Жұмыс Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитетінің қолдауымен «Қазақстан экономикасын цифрландыру жағдайында жоғары интеллектуалы кадрлық әлеуетті арттыру: мәселелері мен перспективалар» № AP19680246 гранттық зерттеу шеңберінде орындалды.

Қорытынды

Қазіргі әлемде білімге негізделген экономикаға біртіндеп көшу және жаһандану үрдісі жағдайында халықаралық экономикалық интеграция, адам ресурстары, әсіресе жоғары сапалы адами ресурстар барған сайын шешуші рөл атқарады. Өсудің соңғы теориялары жылдам және жоғары қарқынмен өсуді қалайтын экономика кем дегенде үш негізгі тірекке сүйенуі керек екенін көрсетеді: жаңа технологияларды енгізу, заманауи инфрақұрылымды дамыту және адам ресурстарының сапасын жақсарту. Атап айтқанда, тұрақты экономикалық өсудің ең маңызды драйвері – адами ресурстар болып табылады, әсіресе инвестицияланатын және дамитын, дағдылары, білімі, кәсібі, тәжірибесі мен шығармашылық қабілеті бар жоғары сапалы адами ресурстар «капитал – адами капиталға» айналады. Тұрақсыз әлемде және қатаң бәсекелестік жағдайында жеңіс сапалы адам ресурстары, инвестиция үшін қолайлы құқықтық орта және тұрақты қоғамдық-саяси ортасы бар елдерге тиесілі болады.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕКТЕР ТІЗІМІ

- 1 Science, Technology and Innovation Scoreboard [Text]. – OECD, 2020. [Электрондық ресурс]. – Кіру режимі: <https://www.oecd.org/economy/>
- 2 **Laperche, B., Munier, F., Hamdouch, A.** The collective innovation process and the need for dynamic coordination : general presentation [Text] // Journal of Innovation Economics & Management. – 2008. – 2(2). – P. 3–13.
- 3 **Устаев, Р. М., Парахина, В. Н.** Кадровый инновационный потенциал предприятия : структура и механизм формирования [Текст] // Вестник Северо-Кавказского федерального университета. – 2015. – № 2 (47). – С. 182–185.
- 4 **Lepak, D. P.** A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research [Text] // Research in personnel and human resources management. – 2006. – №25. – С. 217–271.
- 5 **Котова, Е. В.** Управление развитием кадрового потенциала организации [Текст] // Экономика и управление в XXI веке : тенденции развития. – 2016. – №29. – С. 84–89.
- 6 World Development Indicators [Text]. – World bank group, 2023. [Электрондық ресурс]. – Кіру режимі : <http://documents1.worldbank.org/curated/en/462341468766204683/pdf/multi0page.pdf>
- 7 **Henry, N.** Public Administration and Public affairs [Text]. – Routledge, New York, USA, 2017. – 534 p.
- 8 **Milkovich, G. T., Boudreau, J. W.** Human Resource Management [Text]. – Statistical Publishing House, Ho Chi Minh City, Vietnam, 2005. – 693 p.
- 9 **Rideg, A., Szerb, L., Varga, A. R.** The role of intellectual capital on innovation : Evidence from Hungarian SMEs. // TEC Empresarial. – 2023. – №17(2). – P. 1–19. – <https://doi.org/10.18845/te.v17i2.6695>
- 10 **Снитко, Л. Т.** Компонента «кадровый потенциал» в системе оценки рыночного потенциала организации [Текст] // Вестник Белгородского университета кооперации, экономики и права. – 2014. – № 3(51). – С. 64–70.
- 11 **Кутгубаева, Т. А.** Формирование стратегии развития и использования кадрового потенциала на региональном уровне [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством – Горно-Алтайск, 2006. – 184 с.
- 12 **Потуданская, В. Ф., Боровских, Н. В., Кипервар, Е. А.** Кадровый потенциал региона : сущность, факторы, проблемы формирования [Текст] // Экономика труда. – 2018. – № 5(3). – С. 735–744.
- 13 **Nguyen, V. H.** High Quality Human Resources Development [Text] // Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. – 2024. – № 18(4). – P. 3818–3830.

14 **Mayer, J. D., Lortie, B., Panter, A. T., Caruso, D. R.** Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior [Text] // Journal of Personality Assessment. – 2018. – №100 (1). – P. 1–12. – <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1455690>

15 **Yabanci, O.** From human resource management to intelligent human resource management : a conceptual perspective [Text] // Human-Intelligent Systems Integration. – 2019. – № 1. – P. 101–109. – <https://doi.org/10.1007/s42454-020-00007-x>

16 **Gardner, H.** Frames of mind : the theory of multiple intelligences [Text]. – N. Y. : Basic Books, 1983.

17 **Келле, В. Ж.** Духовность и интеллектуальный потенциал [Текст] // В диапазоне гуманитарного знания – 2001. – № 4. – С. 1–13.

18 **Смирнова, П. В.** Повышение эффективности деятельности предприятий на основе развития кадрового потенциала [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством. – Королев, 2011.

19 **Кошанов, А. К., Чуланова, З. К.** Некоторые подходы к оценке состояния человеческого капитала (на примере Казахстана) [Текст] // Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. – 2021. – №4. – С. 49–72. <https://doi.org/10.38050/01300105202143>

20 **Пасхин, Е. Н., Тупало, В. Г., Урсул, А. Д.** Информатизация и образование XXI века [Текст]. – М. : РАГС, 2007. – 231 с.

REFERENCES

1 Science, Technology and Innovation Scoreboard [Text]. – OECD, 2020. [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.oecd.org/economy/>

2 **Laperche, B., Munier, F., Hamdouch, A.** The collective innovation process and the need for dynamic coordination : general presentation [Text] // Journal of Innovation Economics & Management. – 2008. – 2(2). – P. 3–13.

3 **Ustaev, R. M., Parahina, V. N.** Kadrovyy innovacionnyj potencial predpriyatiya : struktura i mekhanizm formirovaniya [Personnel innovative potential of the enterprise : structure and mechanism of formation [Text] // Bulletin of the North Caucasian Federal University. – 2015. – № 2 (47). – P. 182–185.

4 **Lepak, D. P.** A conceptual review of human resource management systems in strategic human resource management research [Text] // Research in personnel and human resources management. – 2006. – №25. – P. 217–271.

5 **Kotova, E. V.** Kadrovyy innovacionnyj potencial predpriyatiya : struktura i mekhanizm formirovaniya [Management of development of human resources

potential of the organization] [Text] // Economy and management in the XXI century : development trends. – 2016. – №29. – P.84–89.

6 World Development Indicators [Text]. – World bank group, 2023. [Electronic resource]. – Access mode: <http://documents1.worldbank.org/curated/en/462341468766204683/pdf/multi0page.pdf>

7 **Henry, N.** Public Administration and Public affairs [Text]. – Routledge, New York, USA, 2017. – 534 p.

8 **Milkovich, G. T., Boudreau, J. W.** Human Resource Management [Text]. – Statistical Publishing House, Ho Chi Minh City, Vietnam, 2005. – 693 p.

9 **Rideg, A., Szerb, L., Varga, A. R.** The role of intellectual capital on innovation : Evidence from Hungarian SMEs [Text] // TEC Empresarial. – 2023. – №17(2). – P. 1–19. – <https://doi.org/10.18845/te.v17i2.6695>

10 **Snitko, L. T.** Komponenta «kadrovyy potencial» v sisteme ocenki rynochnogo potenciala organizatsii [The «personnel potential» component in the system of assessing the market potential of an organization] [Text] // Bulletin of the Belgorod University of Cooperation, Economics and Law. – 2014. – № 3(51). – P. 64–70.

11 **Kuttubaeva, T. A.** Formirovanie strategii razvitiya i ispol'zovaniya kadrovogo potenciala na regional'nom urovne [Formation of a strategy for the development and use of human resources at the regional level : diss. cand. econ. sciences : 08.00.05 Economy and management of the national economy] [Text]. – Gorno-Altaysk, 2006. – 184 p.

12 **Potudanskaya, V. F., Borovskikh, N. V., Kipervar, E. A.** Kadrovyy potencial regiona: sushchnost', faktory, problemy formirovaniya [Human resources potential of the region : essence, factors, problems of formation] [Text] // Labor Economics. – 2018. – No. 5 (3). – P. 735–744.

13 **Nguyen, V. H.** High Quality Human Resources Development [Text] // Palarch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology. – 2024. – № 18 (4). – P.3818–3830.

14 **Mayer, J. D., Lortie, B., Panter, A. T., Caruso, D. R.** Employees High in Personal Intelligence Differ From Their Colleagues in Workplace Perceptions and Behavior [Text] // Journal of Personality Assessment. – 2018. - №100 (1). – P. 1–12. – <https://doi.org/10.1080/00223891.2018.1455690>

15 **Yabanci, O.** From human resource management to intelligent human resource management : a conceptual perspective [Text] // Human-Intelligent Systems Integration. – 2019. – № 1. – P. 101–109. – <https://doi.org/10.1007/s42454-020-00007-x>

16 **Gardner, H.** Frames of mind : the theory of multiple intelligences [Text]. – New York : Basic Books, 1983.

17 **Kelle, V. Z.** Duhovnost' i intellektual'nyj potencial [Spirituality and intellectual potential] [Text] // In the range of humanitarian knowledge. – 2001. – № 4. – P. 1–13.

18 **Smirnova, P. V.** Povyshenie effektivnosti deyatel'nosti predpriyatij na osnove razvitiya kadrovogo potenciala [Increasing the efficiency of enterprises based on the development of human resources. dis. cand. econ. sciences : 08.00.05 Economics and management of the national economy] [Text]. – Korolev, 2011.

19 **Koshanov, A. K., Chulanova, Z. K.** (2021). Nekotorye podhody k ocenke sostoyaniya chelovecheskogo kapitala (na primere Kazakhstana) [Some approaches to assessing the state of human capital (on the example of Kazakhstan)] [Text] // Bulletin of Moscow University. Series 6. Economics. – 2021. – №4. – P.49–72. – <https://doi.org/10.38050/01300105202143>

20 **Pashkin, E. N., Tupalo, V. G., Ursul, A. D.** Informatizatsiya i obrazovanie XXI veka [Informatization and education of the 21st century] [Text]. – Moscow : RAGS, 2007. – 231 p.

20.02.25 ж. баспаға түсті.

07.04.25 ж. түзетулірімен түсті.

02.05.25 ж. басып шығаруға қабылданды.

*3. К. Чуланова

Институт экономики Комитета науки Министерства науки и высшего образования Республики Казахстан, Республика Казахстан, г. Алматы.

Поступило в редакцию 20.02.25.

Поступило с исправлениями 07.04.25.

Принято в печать 02.05.25.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ ВЫСОКОИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕГИОНОВ КАЗАХСТАНА

Успешное развитие современной экономики невозможно без высококвалифицированных специалистов и ученых для решения инновационных задач, обеспечивающих инновационный процесс новыми идеями, разработками и технологиями. Современные квалифицированные кадры должны быть способны к реализации крупномасштабных технологических обновлений, созданию новых производств и оборудования. Теоретической и методологической базой данного исследования послужили труды ученых по вопросам

формирования и развития кадрового потенциала, вопросов развития его интеллектуальной составляющей, а также управления человеческими ресурсами в интересах социально-экономического и инновационного развития регионов. При решении теоретических и прикладных задач были использованы общенаучные методы исследования, методы системного и сравнительного анализа, экспертных оценок, методы теории инновационного развития, инновационного менеджмента, управления человеческим капиталом, теории управления социально-экономическими системами и ряд других. Результаты анализа теоретических и практических источников позволили выявить проблемы в развитии кадрового инновационного потенциала, и определили необходимость разработки оптимальной модели его формирования и развития с целью увеличения численности персонала, занятого исследованиями и разработками в регионах страны. В основу данной модели положены специальные принципы и инструменты управления, систематизированные и адаптированные к условиям инновационного развития экономики конкретного региона.

Ключевые слова: кадровый потенциал, образование, интеллект, регион, управление.

**Z. K. Chulanova*

Institute of Economics of Science Committee of the Ministry of Science and Higher Education of the Republic of Kazakhstan,
Republic of Kazakhstan, Almaty.

Received 20.02.25.

Received in revised form 07.04.25.

Accepted for publication 02.05.25.

THEORETICAL ASPECTS OF FORMATION AND DEVELOPMENT OF HIGHLY INTELLECTUAL HUMAN RESOURCES POTENTIAL OF THE REGIONS OF KAZAKHSTAN

Successful development of the modern economy is impossible without highly qualified specialists and scientists to solve innovative problems, providing the innovative process with new ideas, developments and technologies. Modern qualified personnel should be able to implement large-scale technological updates, create new industries and equipment. The theoretical and methodological basis of this study were the works of scientists on the issues of formation and development of human resources,

issues of development of its intellectual component, as well as human resource management in the interests of socio-economic and innovative development of regions. In solving theoretical and applied problems, general scientific research methods, methods of system and comparative analysis, expert assessments, methods of the theory of innovative development, innovative management, human capital management, theory of management of socio-economic systems and a number of others were used. The results of the analysis of theoretical and practical sources made it possible to identify problems in the development of human resource innovation potential, and determined the need to develop an optimal model for its formation and development in order to increase the number of personnel engaged in research and development in the regions of the country. This model is based on special principles and management tools, systematized and adapted to the conditions of innovative development of the economy of a particular region.

Keywords: human resource potential, education, intelligence, region, management.

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

Электронды баспа

17,1 Мб 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 Мб 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