

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

№ 3 (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/LBWF7904>

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 алқасы – 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>
Сапенова Ж. К.	<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

© Торайгыров университет

<https://doi.org/10.48081/ULWO7902>

**Г. К. Лухманова¹, К. С. Байшоланова², Р. А. Малаева³,
С. М. Туралина⁴, *Р. К. Амантаева⁵**

¹Жетысуский университет имени И. Жансугурова,
Республика Казахстан г. Талдыкорган.;

²Казахский национальный университет имени аль-Фараби,
Республика Казахстан, г. Алматы.;

³Казахская национальная консерватория имени Курмангазы,
Республика Казахстан, г. Алматы;

⁴Университет имени Жумабека Ахметулы Ташенева,
Республика Казахстан, г. Шымкент.;

⁵Костанайский региональный университет имени
А. Байтұрсынұлы, Республика Казахстан, г. Костанай.

¹ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7191-1424>

²ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7375-5998>

³ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-2345-6789>

⁴ORCID: <https://orcid.org/0009-0006-0140-6709>

⁵ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4461-7622>

*e-mail: raunur88@mail.ru

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ПРАКТИК УПРАВЛЕНИЯ ЗНАНИЯМИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОТРУДНИКОВ: ПРОВЕРКА МОДЕРИРУЮЩЕЙ РОЛИ СЕМЕЙНОГО ПОЛОЖЕНИЯ

В этом исследовании изучается влияние практик управления знаниями (УЗ) – постоянного обучения, применения знаний и обмена знаниями – на конкурентоспособность сотрудников среди преподавателей колледжей. Дополнительно проверяется гипотеза о влиянии семейного положения на эти связи. Исследование рассматривает два основных вопроса: «Как практики УЗ влияют на конкурентоспособность сотрудников?» и «Смягчает ли семейное положение эти отношения?». Исследование проверяет шесть гипотез, предполагая положительные связи между практиками

УЗ и конкурентоспособностью, и исследуя, смягчает ли семейное положение эти эффекты.

Для исследования был выбран количественный метод. Анкетирование проводилось среди преподавателей государственных и частных колледжей Костанайской области в 2024 году. 306 респондентов прошли анкетирование. Опрос, проведенный с помощью Google Forms, включал четыре раздела: демографические данные (включая семейное положение), практики УЗ, конкурентоспособность сотрудников и отношение к влиянию семейного положения на конкурентоспособность. Собранные данные были проанализированы с помощью программы SPSS.

Результаты выявили значимые положительные связи между всеми тремя практиками УЗ и конкурентоспособностью сотрудников, причем применение знаний показало самое сильное влияние. Однако семейное положение не оказало существенного влияния на эти отношения. Результаты опроса выявили расхождение между статистическими данными и восприятием участников, что говорит о том, что, хотя эмпирические данные не подтверждают смягчающего эффекта, многие респонденты считают, что семейное положение влияет на конкурентоспособность. Эти результаты подчеркивают важность учета как объективных данных, так и восприятия сотрудников при формировании политик на рабочем месте и систем поддержки.

Ключевые слова: Управление знаниями, Постоянное обучение, Обмен знаниями, Применение знаний, Конкурентоспособность сотрудников, Семейное положение.

Введение

Эффективное управление знаниями становится все более актуальным в условиях развития технологий, глобализации и усиления конкуренции, требующих постоянного обновления навыков. Изучение связи между управлением знаниями и конкурентоспособностью сотрудников остается важным направлением исследований в менеджменте, однако требует дальнейшей проработки ряда вопросов. В частности, недостаточно исследовано влияние различных аспектов управления знаниями на конкурентоспособность сотрудников в различных организационных контекстах [1, с. 5]. Кроме того, существует ограниченное количество исследований, посвященных изучению модерационного эффектов демографических факторов, таких как семейное положение, на связь между

практиками управления знаниями и результатами деятельности сотрудников [2, с. 12].

Данное исследование носит междисциплинарный характер и охватывает три направления. Социологические и частично педагогические аспекты рассматриваются в контексте экономических процессов.

Объектом исследования являются процессы управления знаниями в образовательных учреждениях. Предметом исследования является влияние данных практик на конкурентоспособность сотрудников.

Цель данного исследования состоит в том, чтобы оценить влияние практик управления знаниями на конкурентоспособность сотрудников, а также проверить ослабляет ли семейное положение эти связи.

Задачи исследования: оценить уровень развития практик управления знаниями среди преподавателей; изучить связь между практиками управления знаниями и конкурентоспособностью; проверить модерационный эффект семейного положения на эту связь.

Материалы и методы

Исследование проводилось в 2024 году среди преподавателей 12 государственных и частных колледжей Костанайской области с использованием количественного метода исследования. Целью было измерение практик управления знаниями и их влияния на конкурентоспособность сотрудников, а также учет смягчающего эффекта семейного положения.

Опрос, разработанный в Google Forms, включал четыре раздела:

- Демографическая информация.
- Измерение практик управления знаниями с использованием пятибалльной шкалы Лайкерта.
- Измерение самооценки конкурентоспособности респондентов.

После сбора ответов данные были закодированы и проведен корреляционно-регрессионный анализ с помощью программы SPSS.

Для получения более глубокого понимания того, как семейное положение влияет на конкурентоспособность сотрудников, был проведен анализ открытых вопросов для выявления субъективных мнений о влиянии семейного положения на карьерный рост.

Новизна исследования в комплексном подходе, сочетающем количественные и качественные методы, что позволило получить более полное представление о взаимосвязи между практиками управления знаниями, семейным положением и конкурентоспособностью.

Результаты и обсуждение

Процессы управления знаниями (УЗ) являются неотъемлемой частью эффективной работы современных организаций, способствуя созданию, хранению, распространению и использованию знаний [3, с.29]. Исследования подчеркивают ключевую роль непрерывного обучения в формировании квалифицированной рабочей силы [4, с.148], а применение знаний позволяет переводить теоретические концепции в практические результаты [5, с. 58]. Обмен знаниями, в свою очередь, стимулирует инновационную активность и повышает эффективность бизнеса [6, с. 844].

Несмотря на очевидные преимущества УЗ, остается открытым вопрос о том, как именно эти компоненты влияют на конкурентоспособность отдельных сотрудников. Ответ на этот вопрос поможет организациям разработать более эффективные стратегии управления знаниями и повысить конкурентоспособность своего персонала.

Практики управления знаниями и организации обучения признаны важными факторами повышения конкурентного преимущества сотрудников и эффективности организации в целом [7, с. 188]. Исследования также подтверждают, что укрепление компетенций и инновационной грамотности посредством постоянного обучения способствует повышению эффективности работы сотрудников [8, с. 894]. Обмен знаниями, в свою очередь, оказывает положительное влияние на культуру инноваций и устойчивое конкурентное преимущество организаций [6, с. 844].

На основе проведенного анализа литературы можно сформулировать следующие гипотезы:

Н1: Постоянное обучение положительно связано с конкурентоспособностью сотрудников.

Н2: Применение знаний положительно связано с конкурентоспособностью сотрудников.

Н3: Обмен знаниями положительно связан с конкурентоспособностью сотрудников.

Однако, влияние индивидуальных факторов, таких как семейное положение, на эффективность процессов управления знаниями остается недостаточно изученным. Существующие исследования указывают на то, что семейное положение может оказывать влияние на различные аспекты трудовой деятельности, включая мотивацию, производительность и вовлеченность [9, с. 10006].; [10, с. 133]. Например, незамужние женщины-преподаватели демонстрируют более высокую ориентацию на обучение по сравнению с замужними коллегами [9, с.10010].

Исходя из этого, можно выдвинуть следующие дополнительные гипотезы:

H4: У женатых сотрудников связь между постоянным обучением и конкурентоспособностью слабее, чем у неженатых.

H5: У женатых сотрудников связь между применением знаний и конкурентоспособностью слабее, чем у неженатых.

H6: У женатых сотрудников связь между обменом знаниями и конкурентоспособностью слабее, чем у неженатых.

Проверка этих гипотез поможет глубже понять влияние семейного положения на эффективность управления знаниями и конкурентоспособность сотрудников. Результаты могут быть применены для разработки персонализированных стратегий управления знаниями.

Проведенный обзор литературы послужил основой для создания детальной модели исследования – Рисунок1.

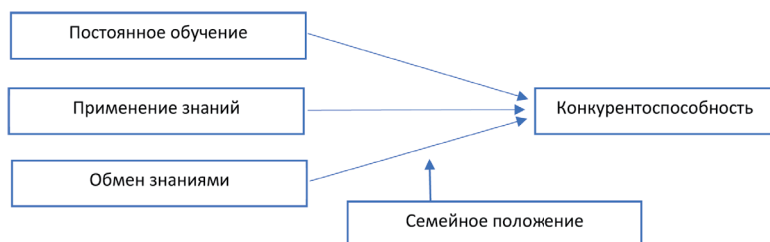


Рисунок 1 – Модель исследования

Примечание: Составлено авторами

ОПИСАТЕЛЬНАЯ СТАТИСТИКА

Для начала рассмотрим сводную Таблицу 1, отражающую описательную статистику для четырех переменных.

Таблица 1 – Описательная статистика

	N	Среднее	Среднекв. отклонение
Постоянное обучение	306	4,029	0,9628
Применение знаний	306	4,196	0,8498
Обмен знаниями	306	3,984	0,8888
Конкурентоспособность	306	3,824	0,8805

Проведенный анализ описательной статистики, основанный на данных 306 респондентов, позволяет получить общее представление о восприятии сотрудниками процессов управления знаниями и их влияния на конкурентоспособность.

Процессы управления знаниями оцениваются сотрудниками положительно и воспринимаются как значимые факторы, влияющие на эффективность работы организации. Конкурентоспособность сотрудников также оценивается достаточно высоко (среднее значение 3,824), однако по сравнению с другими изучаемыми переменными этот показатель является наименьшим.

Стандартные отклонения всех переменных находятся в диапазоне от 0,8498 до 0,9628, что свидетельствует об умеренной вариабельности ответов респондентов. Это означает, что, хотя в целом оценки положительные, мнения сотрудников относительно каждой из переменных различаются.

Полученные результаты описательной статистики создают основу для перехода к следующему этапу исследования – корреляционному анализу.

Представленная Таблица 2 отображает коэффициенты корреляции Пирсона между четырьмя переменными: непрерывное обучение, применение знаний, обмен знаниями и конкурентоспособность.

Таблица 2 – Корреляционный анализ данных

		1	2	3	4
Постоянное обучение	1	1			
Применение знаний	2	0,326**	1		
Обмен знаниями	3	0,211**	0,291**	1	
Конкурентоспособность	4	0,250**	0,401**	0,252**	1

Проведенный корреляционный анализ позволил выявить значимые взаимосвязи между изучаемыми переменными. Все выявленные корреляции оказались положительными и статистически значимыми на уровне 0,01 (двусторонний тест).

– Постоянное обучение и конкурентоспособность ($r = 0,250$): умеренная связь, указывающая, что участие в непрерывном обучении повышает конкурентоспособность сотрудников.

– Применение знаний и конкурентоспособность ($r = 0,401$): наиболее сильная связь, показывающая, что эффективное применение знаний напрямую влияет на рост конкурентоспособности.

– Обмен знаниями и конкурентоспособность ($r = 0,252$): умеренная связь, подтверждающая, что обмен знаниями способствует повышению профессионального уровня сотрудников.

Эти результаты демонстрируют, что процессы управления знаниями (обучение, применение и обмен знаниями) положительно влияют на конкурентоспособность сотрудников, что в свою очередь укрепляет позиции организации.

Полученные результаты открывают перспективы для дальнейших исследований, в частности, для построения регрессионных моделей, которые позволят более детально изучить влияние различных факторов на конкурентоспособность сотрудников и оценить их относительный вклад.

Регрессионный анализ

В Таблице 3 представлены результаты регрессионного анализа, сосредоточенного на взаимосвязи между практиками управления знаниями и семейным положением (как термином модерации) и конкурентоспособностью сотрудников.

Таблица 3 – Регрессионный анализ данных

Взаимодействие	β	Standard Error	t-value	p-value	Гипотезы
ПО->КС (ПО*СП)-> КС	0.241 -0.009	0.061 0.25	3.947 -0.380	0.000* 0.704	H1 – подтверждена H4 – не подтверждена
ПЗ->КС (ПЗ*СП)-> КС	0.406 0.009	0.060 0.23	6.754 0.372	0.000* 0.710	H2 – подтверждена H5 – не подтверждена
ОЗ->КС (ОЗ*СП)-> КС	0.257 -0.006	0.063 0.26	4.045 0.226	0.000* 0.821	H3 – подтверждена H6 – не подтверждена
* – Значимый эффект					

Результаты регрессионного анализа позволяют детально изучить влияние различных факторов на конкурентоспособность сотрудников.

– Постоянное обучение (ПО) ($\beta = 0,241$, $p < 0,001$): каждый дополнительный час обучения увеличивает конкурентоспособность (КС) на 0,241 балла. Семейное положение (СП) не влияет на эту связь ($p = 0,704$).

– Применение знаний (ПЗ) ($\beta = 0,406$, $p < 0,001$): наиболее сильный фактор, демонстрирующий ключевую роль эффективного использования знаний. Влияние семейного положения не подтверждено ($p = 0,710$).

– Обмен знаниями (ОЗ) ($\beta = 0,257$, $p < 0,001$): активный обмен знаниями повышает профессиональные компетенции. Семейное положение также не оказывает влияния ($p = 0,821$).

Анализ подтверждает, что постоянное обучение, применение и обмен знаниями существенно повышают конкурентоспособность сотрудников, независимо от их семейного положения.

Чтобы дополнить наш статистический анализ, мы также провели опрос, в котором спрашивали участников об их восприятии того, как семейное положение влияет на конкурентоспособность. Результаты опроса приведены на Рисунке 2.



Рисунок 2 – Результаты опроса сотрудников.
2024 г. Примечание: Составлено авторами

Результаты опроса показали, что большинство сотрудников считают, что семейное положение влияет на конкурентоспособность, хотя статистический анализ этого не подтверждает. Расхождение объясняется субъективностью восприятия, формируемой культурными стереотипами, личным опытом и мнением окружающих. Такие стереотипы, как несовместимость семьи и карьеры, могут усиливать чувство ограниченности в профессиональном росте.

Для организаций важно учитывать эти различия, чтобы избежать снижения мотивации и производительности сотрудников. Необходимо:

- Проводить информационные семинары, разъясняющие, что семейное положение не влияет на карьеру согласно данным.

- Внедрять программы поддержки персонала, включая гибкий график, удаленную работу и помощь в уходе за детьми.

- Развивать корпоративную культуру и создавать доверительную атмосферу, где вопросы баланса работы и личной жизни обсуждаются открыто.

Данный подход будет способствовать удовлетворенности сотрудников и повышению конкурентоспособности сотрудников и в целом организации.

Выводы

Исследование изучало взаимосвязь между практиками управления знаниями и конкурентоспособностью сотрудников с учетом возможного модерационного эффекта семейного положения.

Основные выводы: практики управления знаниями оказывают положительное влияние на конкурентоспособность сотрудников, подчеркивая важность инвестиций в развитие знаний; семейное положение не показало значимого модерационного эффекта; хотя статистически связь не подтверждена, субъективное восприятие респондентов указывает на его потенциальное влияние на карьерное развитие.

Это подчеркивает важность учета не только количественных данных, но и социального контекста при разработке стратегий работы и управления персоналом.

Практические выводы исследования включают необходимость создания учебных программ профессионального развития, ориентированных на внедрение практик управления знаниями в практическую деятельность, поощрение обмена знаниями и информацией между сотрудниками и разработку кадровой политики или других правил, учитывающей индивидуальные социальные факторы. Кроме того, важно развивать организационную культуру обучения, которая способствует адаптации работников к изменениям в профессиональной среде.

Таким образом, результаты исследования вносят вклад в область управления знаниями, подчеркивая необходимость комплексного подхода к повышению конкурентоспособности персонала. Будущие исследования могут быть сосредоточены на более детальном изучении индивидуальных и организационных факторов, влияющих на эффективность управления знаниями, а также на анализе лонгитюдных воздействий внедрения этих практик.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1 **Бунина А. Ф.** Управление знаниями в системе формирования конкурентных преимуществ современной организации: диссертация [Текст].— Пятигорск, – 2008. – 184 с.

2 **Hanafi K. M., Syah T. Y. R.** The moderating role of demographic factors in the relationship among job satisfaction, work environment, work motivation to employee performance [Text] //JDM (Jurnal Dinamika Manajemen). – 2021. –№.12(1). – P. 12–28

3 **Haapalainen P., Pusa K.** Knowledge management processes: Storing, searching and sharing knowledge in practice [Text] //International Journal of Information Systems in the Service Sector (IJISSS). – 2012. – №. 4(3). – P. 29–39. – <https://doi.org/10.4018/jisss.2012070102>

4 **Амантаева Р.К. и др.** Анализ тенденций развития обучения персонала в Республике Казахстан [Текст] //ВЕСТНИК Казахского университета экономики, финансов и международной торговли. – 2024 – №3 (56). – С. 148 – 155. – [https://doi.org/10.52260/2304-7216.2024.3\(56\).16](https://doi.org/10.52260/2304-7216.2024.3(56).16)

5 **Нонака, И., Такеучи, Х.** Зарождение и развитие инноваций в японских фирмах [Текст] / пер. с англ. М. : Олимп-Бизнес, 2003.-384 с.

6 **Nonaka, Takeuchi H., Umemoto K.** A theory of organizational knowledge creation [Text] //International journal of technology Management.–1996.–№ 11(7-8).– P.833-845. – <https://doi.org/10.1504/IJTM.1996.025472>

7 **Djameludin A., Madhakomala R., Tunas B.** Generating Employee Competitive Advantage in the Port and Maritime Industry: Knowledge Management and Learning Organization Role [Text] //International Journal of Social Science Research and Review. – 2022. – № 5 (2). – P. 188–199. – <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i2.206>

8 **Budiningsih K. et al.** Forest Management Units' Performance in Forest Fire Management Implementation in Central Kalimantan and South Sumatra [Text] //Forests. – 2022. № 13(6). – P. 894(19). – <https://doi.org/10.3390/f13060894>

9 **Soral A., Ramchandani M., Chowdhary S.** Proactivity, Work-Life Balance And Learning Orientation Of Women Faculties Working In Women Colleges [Text] //Educational Administration: Theory and Practice. – 2024. – №.30(5). – P. 10006-10010. – <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4693>

10 **Hussain M. M., Ahmad Z.** Moderating Effect of Marital Status among Mindfulness, Procrastination and Job Performance of Employees [Text] //Review of Education, Administration & Law. – 2021. – №4 (1). – P. 133–143. – <https://doi.org/10.47067/real.v4i1.118>

REFERENCES

1 **Bunina A. F.** Upravleniye znaniyami v sisteme formirovaniya konkurentnykh preimushchestv sovremennoy organizatsii [Knowledge management in the system of forming competitive advantages of a modern organization] [Text]. Dissertation – Pyatigorsk, – 2008. – P. 184.

2 **Hanafi K. M., Syah T. Y. R.** The moderating role of demographic factors in the relationship among job satisfaction, work environment, work motivation

to employee performance [Text] //JDM (Jurnal Dinamika Manajemen). – 2021. –№ 12(1). – P. 12–28

3 **Haapalainen P., Pusa K.** Knowledge management processes: Storing, searching and sharing knowledge in practice [Text]//International Journal of Information Systems in the Service Sector (IJISSS). – 2012. –№ 4(3). – P. 29–39. – <https://doi.org/10.4018/jisss.2012070102>

4 **Amantayeva R.K. et al.** Analiz tendentsiy razvitiya obucheniya personala v Respublike Kazakhstan [Analysis of trends in personnel training development in the Republic of Kazakhstan] [Text]. Herald of the Kazakh University of Economics, Finance and International Trade. – 2024 – № 3 (56). – P. 148 – 155. – [https://doi.org/10.52260/2304-7216.2024.3\(56\).16](https://doi.org/10.52260/2304-7216.2024.3(56).16)

5 **Nonaka, I., Takeuchi, H.** Zarozhdeniye i razvitiye innovatsiy v yaponskikh firmakh [The knowledge-creating company: How Japanese companies create the dynamics of innovation] [Text] – M. : Olimp-Biznes, 2003.–384 p.

6 **Nonaka, Takeuchi H., Umemoto K.** A theory of organizational knowledge creation [Text] //International journal of technology Management.–1996.–№ 11(7-8).– P.833-845. – <https://doi.org/10.1504/IJTM.1996.025472>

7 **Djamaludin A., Madhakomala R., Tunas B.** Generating Employee Competitive Advantage in the Port and Maritime Industry: Knowledge Management and Learning Organization Role [Text] //International Journal of Social Science Research and Review. – 2022. – № 5(2). – P. 188–199. – <https://doi.org/10.47814/ijssrr.v5i2.206>

8 **Budiningsih K. et al.** Forest Management Units' Performance in Forest Fire Management Implementation in Central Kalimantan and South Sumatra [Text] //Forests. – 2022. № 13(6). – P. 894(19). – <https://doi.org/10.3390/f13060894>

9 **Soral A., Ramchandani M., Chowdhary S.** Proactivity, Work-Life Balance And Learning Orientation Of Women Faculties Working In Women Colleges [Text] //Educational Administration: Theory and Practice. – 2024. – № 30(5). – P. 10006-10010. – <https://doi.org/10.53555/kuey.v30i5.4693>

10 **Hussain M. M., Ahmad Z.** Moderating Effect of Marital Status among Mindfulness, Procrastination and Job Performance of Employees [Text] //Review of Education, Administration & Law. – 2021. –№ 4(1). – P. 133–143. – <https://doi.org/10.47067/real.v4i1.118>

Поступило в редакцию 09.01.25.

Поступило с исправлениями 23.04.25.

Принято в печать 19.05.25.

Г. К. Лухманова¹, К. С. Байшоланова², Р. А. Малаева³,
С. М. Туралина⁴, *Р. К. Амантаева⁵

¹І. Жансүгіров атындағы Жетісу университеті,
Қазақстан Республикасы, Талдықорған қ.;

²Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.;

³Құрманғазы атындағы Қазақ ұлттық консерваториясы,
Қазақстан Республикасы, Алматы қ.;

⁴Жұмабек Ахметұлы Төшенев атындағы университеті,
Қазақстан Республикасы, Шымкент қ.;

⁵Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті,
Қазақстан Республикасы, Қостанай қ.

09.01.25 ж. баспаға түсті.

23.04.25 ж. түзетулерімен түсті.

19.05.25 ж. басып шығаруға қабылданды.

БІЛІМДЕРДІ БАСҚАРУ ӘДІСТЕРІ ЖӘНЕ ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІНІҢ ӨЗ-АРА ӘСЕРІСІ: ОТБАСЫ ЖАҒДАЙЫНЫҢ БАСҚАРУ РӨЛІН ТЕКСЕРУ

Бұл зерттеу білімдерді басқару (КМ) тәжірибелерінің – үздіксіз оқу, білімді қолдану және біліммен алмасу – колледж оқытушыларының бәсекеге қабілеттілігіне әсерін зерттейді. Сонымен қатар, отбасылық жағдайдың осы қатынастарға әсері туралы гипотеза тексеріледі. Зерттеу екі негізгі сұрақты қарастырады: «КМ тәжірибесі қызметкерлердің бәсекеге қабілеттілігіне қалай әсер етеді?» және «Отбасылық жағдай бұл қарым-қатынастарды жұмсартпа ма?» Зерттеу алты гипотезаны тексереді, КМ тәжірибесі мен бәсекеге қабілеттілік арасындағы оң қарым-қатынасты болжайды және отбасылық жағдайдың осы әсерлерді қалыптастырғанын зерттейді.

Зерттеу үшін сандық әдіс таңдалды. Сауалнама Қостанай облысындағы мемлекеттік және жекеменшік колледж оқытушылары арасында 2024 ж. Сауалнамаға 306 респондент қатысты. Google Forms көмегімен жүргізілген сауалнама төрт бөлімді қамтыды: демография (соның ішінде отбасылық жағдай), КМ тәжірибесі, қызметкерлердің бәсекеге қабілеттілігі және отбасылық жағдайдың бәсекеге қабілеттілікке әсеріне деген көзқарас. Жиналған деректер SPSS бағдарламалық жасақтамасы арқылы талданды.

Нәтижелер барлық үш КМ тәжірибесі мен қызметкерлердің бәсекеге қабілеттілігі арасындағы маңызды оң қарым-қатынастарды анықтады, бұл білімдерді қолдану ең күшті әсерді көрсетті. Дегенмен, отбасылық жағдай бұл қарым-қатынастарға айтарлықтай әсер еткен жоқ. Сауалнама нәтижелері статистикалық деректер мен қатысушылардың қабылдауларының арасындағы сәйкессіздікті анықтады, эмпирикалық деректер модераторлық әсерді қолдамаса да, көптеген респонденттер отбасылық жағдай бәсекеге қабілеттілікке әсер етеді деп санайды. Бұл нәтижелер жұмыс орнындағы саясаттар мен қолдау жүйелерін әзірлеу кезінде объективті деректерді де, қызметкерлердің қабылдауын да ескерудің маңыздылығын көрсетеді.

Кілтті сөздер: Білімді басқару, Үздіксіз оқыту, Біліммен алмасу, Білімді қолдану, Қызметкерлердің бәсекеге қабілеттілігі, Отбасы жағдайы.

G. K. Lukhmanova¹, K. S. Baisholanova², R. A. Malaeva³, S. M. Turalina⁴,
*R. K. Amantayeva⁵

¹I. Zhansugurov Zhetysu University, Republic of Kazakhstan Taldykorgan;

²al-Farabi Kazakh National University, Republic of Kazakhstan, Almaty;

³Kurmangazy Kazakh National Conservatory,
Republic of Kazakhstan, Almaty.;

⁴University named after Zhumabek Akhmetuly Tashenev,
Republic of Kazakhstan, Shymkent.;

⁵Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University,
Republic of Kazakhstan, Kostanay.

Received 09.01.25.

Received in revised form 23.04.25.

Accepted for publication 19.05.25.

THE INTERACTION OF KNOWLEDGE MANAGEMENT PRACTICES AND EMPLOYEE COMPETITIVENESS: TESTING THE MODERATION ROLE OF MARITAL STATUS

This study examines the impact of knowledge management (KM) practices – continuous learning, knowledge application, and knowledge sharing – on employee competitiveness among college teachers. Additionally, it tests the hypothesis about the impact of marital status on these relationships. The study examines two main questions: «How do KM

practices affect employee competitiveness?» and «Does marital status moderate this relationship?» The study tests six hypotheses, assuming positive relationships between KM practices and competitiveness, and examining whether marital status moderates these effects.

A quantitative method was chosen for the study. The survey was conducted among teachers of public and private colleges in the Kostanay region in 2024. A total of 306 respondents completed the survey. The survey, conducted using Google Forms, included four sections: demographic data (including marital status), KM practices, employee competitiveness, and attitudes toward the impact of marital status on competitiveness. The collected data were analyzed using SPSS. Results revealed significant positive relationships between all three KM practices and employee competitiveness, with knowledge application showing the strongest impact. However, marital status did not significantly moderate these relationships. Survey results revealed a discrepancy between statistical data and participants' perceptions, suggesting that although empirical evidence does not support a moderating effect, many respondents believe that marital status influences competitiveness. These results highlight the importance of considering both objective data and employee perceptions when shaping workplace policies and support systems.

Keywords: Knowledge Management, Continuous Learning, Knowledge Sharing, Knowledge Application, Employee Competitiveness, Marital Status.

Теруге 19.09.2025 ж. жіберілді. Басуға 30.09.2025 ж. қол қойылды.

Электронды баспа

34,01 Мб RAM

Шартты баспа табағы 17,4

Таралымы 300 дана. Бағасы келісім бойынша.

Компьютерде беттеген: А. К. Мыржикова

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

Тапсырыс № 4475

Сдано в набор 19.09.2025 г. Подписано в печать 30.09.2025 г.

Электронное издание

34,01 Мб RAM

Усл.п.л. 17,4. Тираж 300 экз. Цена договорная.

Компьютерная верстка: А. К. Мыржикова

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

Заказ № 4475

«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