

Кенжин Ж.Б.¹, Жумагазиева А.Г.², Султанова З.Х.³

¹докторант, Балтық Халықаралық Академиясы, Латвия, Рига қ., e-mail: jaksat_22@mail.ru

²аға оқытушы, әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: almira.adia@mail.ru

³э.ғ.к., Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті,
Қазақстан, Орал қ., e-mail: sultanovaz@mail.ru

**АЙМАҚТЫҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН АРТТЫРУ ҮШІН
АДАМИ РЕСУРСТАР САЛАСЫНДАҒЫ ҰСЫНЫЛҒАН
ІС-ӘРЕКЕТТЕРДІ САРАПТАМАЛЫҚ БАҒАЛАУ**

Мақалада мемлекетаралық, аймақтық деңгейде және ғылыми зерттеулерде «адам ресурстары» ұғымының әртүрлі түсіндірмесі анықталды. Бірыңғай тәсілдің болмауы өңірдің бәсекеге қабілеттілігін арттыру бағдарламаларын қолдануды қиындатады және олардың тиімділігін төмендетеді. Адам ресурстары өңірдің экономикалық және әлеуметтік дамуының негізгі факторы болып табылады. Олар өңірді дамытудың басым бағыттарын іске асыру құралы ретінде әрекет етеді. Мұндай іске асырудың тиімділігі көбінесе халық біліктілігінің өңір экономикасының ерекшелігіне қойылатын талаптарға сәйкестігіне байланысты. Әлеуметтік-экономикалық саясат элементтерінің өзара байланысын ескере отырып, адами ресурстардың дамуына денсаулық сақтау мен білім беруді қоса алғанда, экономиканың түрлі салалары әсер ететінін атап өтуге болады. Мақалада авторлар аймақтың бәсекеге қабілеттілігін арттыруда адам ресурстар саласында сараптамалық бағалауды жүргізген. Білім сапасын жақсарту жөніндегі ұсыныстарды бағалау кезінде біз ең оңтайлы нұсқаны таңдаудың көп өлшемді мәселесін қолданамыз. Сауалнаманың көмегімен білім беру қызметтерінің сапасын арттыру бойынша ең қолайлы шешімдер таңдалды. Осылайша авторлар, сараптамалық бағалау әдістері, атап айтқанда, Дельфи әдісі адами ресурстарға сұраныс пен ұсыныстың оңтайлы арақатынасына қол жеткізу есебінен өңірдің бәсекеге қабілеттілігін арттыру жөніндегі іс-шараларды болжауда таптырмас құрал ретінде анықтайды.

Түйін сөздер: аймақ, адам ресурстары, сараптамалық бағалау, Дельфи әдісі, сарапшы, респонденттер, сауалнама, пайымдау, шешім.

Kenzhin Zh.B.¹, Zhumagazieva A.G.², Sultanova Z.H.³

¹doctoral student, Baltic international Academy, Latvia, Riga, e-mail: jaksat_22@mail.ru

²senior lecturer, al-Farabi Kazakh National University,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: almira.adia@mail.ru

³c.e.s., Zhangir Khan West-Kazakhstan Agrarian-Technical University,
Kazakhstan, Uralsk, e-mail: sultanovaz@mail.ru

**Expert evaluation of the proposed action in the area
of human resources to improve the region's competitiveness**

The articles reveal a different interpretation of the concept of “human resources” at the interstate and regional levels, and in scientific research. The lack of a unified approach complicates the application of programs to improve the competitiveness of the region and reduces their effectiveness. Human resources are a key factor in the economic and social development of the region. They act as a tool for the implementation of priority areas of development of the region. The effectiveness of such implementation depends largely on the compliance of the qualification of the population with the requirements of the specifics of the economy of the region. Given the interrelationship of socio-economic policy elements, it can be noted that human resource development is influenced by various sectors of the economy, including health and education. In the article, the authors conducted an expert assessment in the field of human resources in improving the competitiveness of the region. When evaluating proposals to improve the quality of education, we use a multidimensional problem of choosing the most optimal option. With the help of the questionnaire, the most appropriate solutions to improve the quality of educational services were selected. Thus, the authors define the methods of expert evaluation, in particular, the Delphic method as an ideal tool for predicting measures to improve the competitiveness of the region by achieving an optimal balance of supply and demand for human resources.

Key words: region, human resources, expert assessment, Delphic method, expert, respondents, questionnaire, vision, solution.

Кенжин Ж.Б.¹, Жумагазиева А.Г.², Султанова З.Х.³

¹докторант, Балтийская Международная Академия, Латвия, г. Рига, e-mail: jaksat_22@mail.ru

²старший преподаватель, Казахский национальный университет имени аль-Фараби, Казахстан, г. Алматы, e-mail: almira.adia@mail.ru

³к.э.н., Западно-Казахстанский аграрно-технический университет имени Жангир хана, Казахстан, г. Уральск, e-mail: sultanovaz@mail.ru

Экспертная оценка предлагаемых мероприятий в области развития человеческих ресурсов для повышения конкурентоспособности региона

В статье выявлена различная трактовка понятия «человеческие ресурсы» на межгосударственном и региональном уровнях, и в научных исследованиях. Отсутствие единого подхода осложняет применение программ повышения конкурентоспособности региона и снижает их эффективность. Человеческие ресурсы являются ключевым фактором экономического и социального развития региона. Они выступают в качестве инструмента реализации приоритетных направлений развития региона. Эффективность такой реализации во многом зависит от соответствия квалификации населения требованиям, предъявляемым спецификой экономики региона. С учетом взаимосвязи элементов социально-экономической политики можно отметить, что на развитие человеческих ресурсов оказывают влияние различные сферы экономики, включая здравоохранение и образование. В статье авторы проводили экспертную оценку в области человеческих ресурсов в повышении конкурентоспособности региона. При оценке предложений по улучшению качества образования мы используем многомерную проблему выбора наиболее оптимального варианта. С помощью анкетирования были выбраны наиболее подходящие решения по повышению качества образовательных услуг. Таким образом, авторы определяют методы экспертной оценки, в частности, Дельфийский метод как идеальный инструмент для прогнозирования мероприятий по повышению конкурентоспособности региона за счет достижения оптимального соотношения спроса и предложения на человеческие ресурсы.

Ключевые слова: регион, человеческие ресурсы, экспертная оценка, метод Дельфийских, эксперт, респонденты, анкета, видение, решение.

Кіріспе

Қазақстанның адами ресурстарының жай-күйін толыққанды бағалау үшін олардың қазіргі кезеңде ұдайы өсуінің ерекшелігін ескеру маңызды. Тәуелсіздік алғаннан кейін ҚР енбек нарығындағы теңгерімсіздік білім берудің өндірістік кешеннің қажеттіліктеріне әлсіз бағытталуымен және экономиканың білікті және білікті емес адами ресурстарға сұранысын болжаудың болмауымен байланысты кейбір өзекті мәселелер орын алуда.

Аймақтың адам ресурстарын есепке алу қолданбалы зерттеулердің салыстырмалы жаңа саласын ұсынады. Оған қажеттілік, тұрғындардың өзара іс-қимылынан синергетикалық әсерге негізделген, өйткені ол нақты аумақтың бәсекеге қабілеттілік факторларына әсер етеді.

Сараптамалық әдістер ақпараттық қолжетімділікке және икемділікке ие, соның салдарынан салыстырмалы түрде объективті болып табылады. Олар болжанатын оқиға туралы әртүрлі

мәліметтерді пайдаланады: ретроспективті және нағыз, сондай-ақ перспективалы. Зерттелетін объект туралы деректердің көп көлеміне сарапшылар ие болған сайын, олардың шынайы бағалануы да (жұмыс тобы мүшелерінің жоғары біліктілігі, біліктілігі мен құзыреттілігі жоғары болған жағдайда). Мұндай әдістерге анонимдік тән, яғни әрбір қатысушы жеке қалауы, тәжірибесі және логикасы негізінде жеке баға мен пайымдауларды қалыптастырады.

Методология

Мақалада тақырыптық материалды жүйелеу және құрылымдау негізінде кешенді талдау жасауға мүмкіндік беретін сараптамалық бағалау әдістері, сенімді нәтиже алу барысында сандық бағалау әдістері қолданылған.

Қазақстан Республикасының ақылы кәсіптік білім беру жүйесі болашақ адам ресурстарын дамытуды елемей, талапкерлердің ағымдағы сұраныстарына икемделді. Нәтижесінде

инновациялық әлеуметтік-экономикалық даму үшін белгілі бір біліктіліктегі қызметкерлердің қажеттіліктері мен талапкерлердің тілегі арасында теңгерімсіздік пайда болды. Білім беруде стратегиялық жоспарлаудың болмауы экономикалық жүйені дамытудың локомотиві ретінде бола алатын ғылымды қажетсінетін өндірістерде кәсіби кадрлардың тапшылығына алып келді.

Білім сапасын жақсарту жөніндегі ұсыныстарды бағалау кезінде біз ең оңтайлы нұсқаны таңдаудың көп өлшемді мәселесін қолданамыз. Ол келесі қадамдарды қамтиды:

– оқу аймағына әсер ететін өлшемдерді таңдау;

– көрсеткіштердің өзгеруіне рұқсат етілген шектерді белгілеу;

– әр критерий бойынша көрсеткіштерді есептеу;

– ең тиімді нұсқаны іздеу.

Нұсқаларды бағалау үшін келесі функцияны қолданамыз:

$$F = \sum_{n=1}^m k_n * p_n \rightarrow \max \quad (1)$$

мұнда:

k_n – зерттелетін критерийдің салмақтық коэффициенттері p ;

p_n – талданған критерийлер.

Сенімді нәтиже алу үшін келесі сәйкестілік сақталуы керек (Черноусов, 2017: 6575):

$$\sum_{n=1}^m k_n = 1 \quad (2)$$

Әдебиеттерге шолу

Біздің ойымызша, Smith (2015: 318) шын мәнінде адамға экономикалық игіліктер туғызатындықтан, экономикалық қарым-қатынастардағы ең жоғары құндылық болып табылатын постулату бастауын қойды. Өндіріс процесіндегі адам рөлі көзқарастың эволюциясындағы маңызды Keynes (1936:132) еңбектерінде беріледі. «Экономикалық даму теориясы» Schumpeter (2012: 444) өзінің еңбектерінде постиндустриалды экономикадағы негізгі адамның рөлін атап өтетін ерекшелік болып табылады. Осылайша, J. Schumpeter жеке тұлғаның зияткерлік, жеке қасиеттерін атап өтіп, оның көзқарасын Bell (1973: 432) растайды.

Зерттеуші Wehrmeyer (2017: 318) адами ресурстарды кәсіпорын кадрларының, шаруашылық жүргізуші субъектінің, аймақтың неме-

се жалпы елдің сапалы құрамдас бөлігі ретінде қарастырады. Өз кезегінде экономист Trasey (2016) аймақтың адам ресурстары – бұл оның еңбекке жарамды бөлігі ғана емес, аумақтың барлық тұрғындары екенін атап өтті. Осылайша, талдау кезінде өңірдің барлық халқын қарастыру қажет. Ал басқа экономист Utting (2015: 125) адам ресурстарын істің нақты жағдайын және мүмкіндіктерді көрсететін аумақтың әлеуметтік-экономикалық дамуының басты факторы ретінде қарастырады.

Кең мағынада адами ресурстар екі категорияны біріктіреді: адами капитал және адами әлеует (Garavan, 2016: 239). Ол өндірілген тауарлар мен қызметтер құнының өсуімен адами ресурстардың құндылығы артып отырғанын атап өтті. Кері процесс үшін адам ресурстарының пайдалылығының төмендеуі тән (Thurow, 1970: 83).

Hendricks (2002: 198) эмпирикалық ақша негізінде адам ресурстарын бағалаудың әдіснамалық дәрменсіздігін дәлелдеді. Kendrick (1976: 22) идеялары өткен жинақтарды талдау әдісін қолданудың айқын кемшіліктерін көруге мүмкіндік береді.

Дельфи әдісін пайдалану түсінігінің теориялық қалыптасуы көптеген ғалымдардың еңбектерінде қарастырылған, олар Черноусов (2017), Смирнова (2015), Данелян (2015), Дюйзен (2014) және т.б.

1950 жылы Дельфи әдісі алғаш рет болжау құралы ретінде қолданыла бастады. Ол Дельфи қаласындағы ежелгі грек ғибадатханасының оракулдарының қызмет принципіне негізделген. Оларға кеңестерді басқару шешімдерін қабылдау үшін алынған ақпаратты пайдаланатын қарапайым азаматтар да, мемлекеттік қайраткерлер де қатысты (Смирнова, 2015: 959).

Дельфи әдісін пайдалану кезінде субъективтілікті төмендету мақсатында, олардың жалпыланған болжамды нәтижелерді әзірлеуі үшін құзыретті қатысушылардың кең ауқымы тартылады.

Нәтижелер мен талқылау

Сараптамалық топқа білім беру саласы, мемлекеттік басқару және экономикалық талдау салаларынан 10 сарапшы кіреді. Маңыздылығын бағалау үшін 10 балдық шкала қолданылды. 1-кестеде сараптамалық бағалаудың нәтижелері келтірілген.

1-кесте – Сараптамалық бағалаудың нәтижелері

№ р/с сарапшылар	Зерттеу критерийлері		
	Түрлі мақсатты топтар үшін кәсіптік білім берудің қолжетімділігін арттыру	Профессорлық-оқытушылық құрамға жалақыны ұлғайту	Жаңа жоғары оқу орындарының ашылуы
1	10	5	5
2	9	8	4
3	8	6	10
4	8	5	9
5	9	7	8
6	7	6	8
7	7	8	9
8	9	10	6
9	9	10	5
10	6	7	4
Орташа арифметикалық есебі	8,2	7,2	6,8

Ескерту – авторлар құрастырған

Осылайша, сарапшылардың пікірінше, халықтың түрлі топтарына кәсіби білім алуға қол жетімділікті арттыруда ең жоғары оң нәтиже алынатын болады.

Жоғары оқу орындарына іріктеу жүйесін жетілдіру бойынша іс-шараларды жоспарлау үшін

анонимді сауалнама жүргізілді. Оған 150 адам қатысты, оның ішінде: оқытушылар – 38 адам; ата-аналар – 36 адам; студенттер мен болашақ талапкерлер – 56 адам; білім беру саласына жетекшілік ететін мемлекеттік қызметшілер – 20 адам. Алынған нәтижелер 1-суретте көрсетілген.

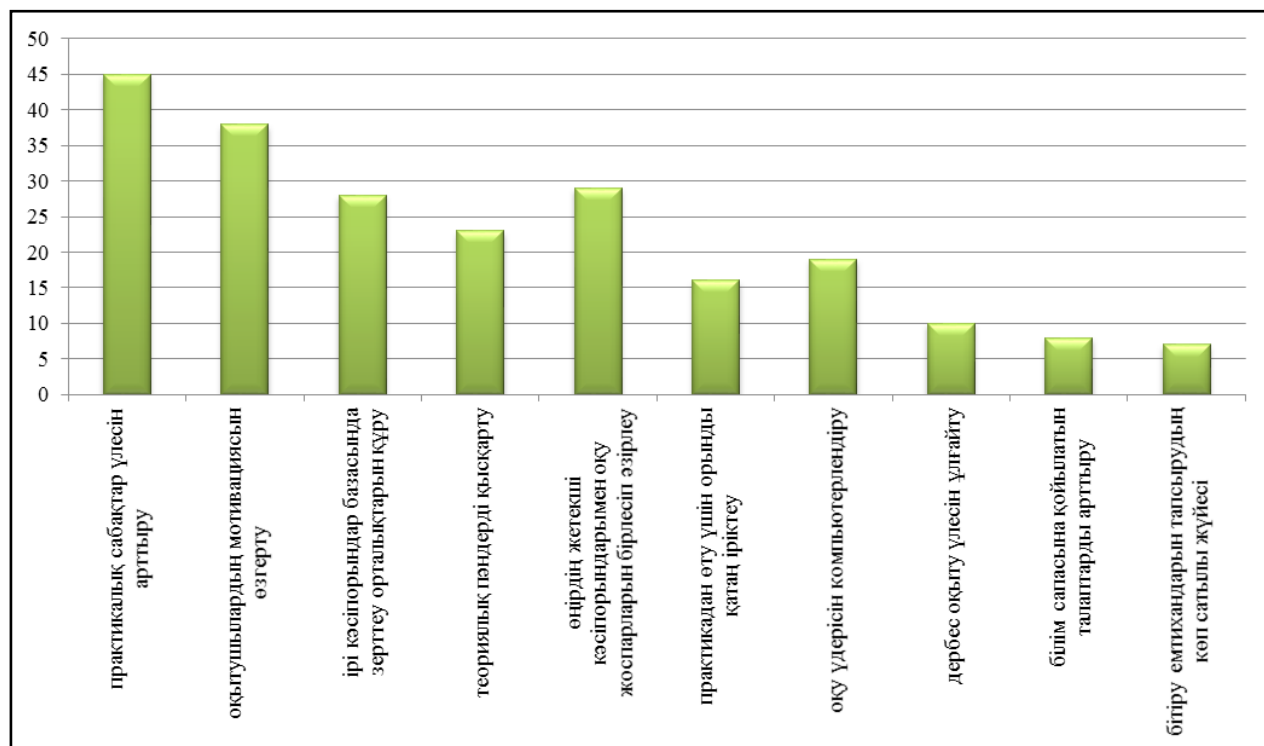


1-сурет – Сұрақ жауаптарын бөлу: «Талапкерлерді жоғары оқу орындарына іріктеу сапасын арттыру үшін не істеу керек?», респонденттердің жалпы санынан %-бен

Ескерту – авторлар құрастырған

Нәтижелерді талдау негізінде жоғары оқу орындарына іріктеу жүйесін жақсарту үшін екі іс-шара өткізу талап етіледі: өту баллын арттыру және ҰБТ шеңберінде ең төменгі өту баллын жинамаған өтініш берушілердің әлеуетін бағалау үшін қабылдау комиссиясын құру. Сауалнаманың көмегімен білім беру қызметтерінің сапасын арттыру бойынша ең оңтайлы шешімдер таңдалды. Нәтижелер 2-суретте көрсетілген.

Тиімді оқыту үшін теория мен практикалық дағдыларды беру арасында тепе-теңдікті табу қажет. Оған жету үшін теориялық пәндер санын азайту, ірі кәсіпорындар базасында зерттеу кафедраларын қалыптастыру арқылы ғылым мен бизнесті интеграциялау үшін жағдай жасау, өңірдің стратегиялық маңызы бар кәсіпорындарымен оқу жоспарларын бірлесіп жасау қажет.



2-сурет – Сұрақ жауаптарын бөлу: «Білім беру қызметтерінің сапасын арттыру үшін қандай іс-шаралар қажет?», респонденттердің жалпы санынан %-бен
Ескерту – авторлар құрастырған

Дельфи әдісіне келесі ерекшеліктер тән:

1. Көп деңгейлігі. Ол әр турдан кейін «кері байланыс» алуды қамтамасыз етеді. Зерттеуге қатысушылар әр анонимді сауалнамадан кейін ең көп балл жинаған жалпы топтық пікірмен және сарапшылардың жеке дәлелдерімен танысады. Тиісінше, келесі турда олар жаңартылған ақпарат негізінде шешім қабылдайды, яғни: дәлелдер санын кеңейте отырып, өз пікірін өзгертсе немесе бұрынғы ұстанымын қорғай алады.

2. Анонимдік. Сарапшылар бір-бірімен кездеспейді. Бұл зерттеудің нақты қатысушыларының беделін немесе айқындылығын болдырмауға мүмкіндік береді.

3. Алдыңғы турда алынған мәліметтерді пайдалану мүмкіндігі.

4. Сандық бағалау. Қатысушылар бағаларды сандық форматпен қалыптастыруға шектеледі (әдетте шкала бойынша 1-ден 10 баллға дейін). Бұл сараптама нәтижелерін нақты жасауға мүмкіндік береді.

5. Зерттеудің итеративтілігі. Сауалнама рәсімі бірнеше кезеңнен тұрады. Сарапшы басқа зерттеушілердің алынған дәлелдері мен алдыңғы турдың жалпылама мәндерінің негізінде өзінің бағасын түзете алады.

Әрбір келесі турда бағалауды нақтылауға эксперименттің жалпы форматы есебінен қол жеткізіледі. Сауалнамалық сауалнамалар мен

нәтижелерді өңдеу әдістемелері өзгермейді. Сарапшылар топтары да сақталады.

Ең көп балл жинаған топтық жауап сараптамалық пікірлердің келісу дәрежесін бағалауға мүмкіндік береді. Басқа таңдалған позициялардың дәлелдемесі зерттеудің келесі кезеңдерінде қызығушылық тудырады. Сараптамалық пікірлердің келісілу дәрежесін және жалпыланған бағалаудың статистикалық сипаттамасын бағалау үшін медианаға және жоғарғы және төменгі орамдар арасындағы интервал қолданылады. Осы аралыққа түспейтін пікірлер мен бағалар жеке талданады (Данелян, 2015: 183).

Дельфи әдісі келесі кезеңдерді қамтиды:

1. Дайындық. Осы кезеңде зерттеу міндеттері, сұраудың шарттары және басым тақырыптарды бағалау критерийлері айтылады. Сауалнамадағы сұрақтар тізбесі қазіргі халықаралық трендтер, ұйымдастырушылардың өз қалаулары және ұқсас зерттеулер бойынша алынған нәтижелер негізінде жасалады.

Дайындық кезеңінде сауалнама нысандары мен түсініктемелері жасалады:

- сауалнама мақсаты;
- сауалнамалармен жұмыс істеу процедуралары;
- бағалау критерийлері;
- алынған нәтижелерді өңдеу әдісі.

2. Негізгі. Сарапшыларға тікелей сауалнама жүргізуді көздейді. Турлар арасындағы үзілістерде нәтижелер өңделеді. Пайымдаулар «шаршаған» кезде қатысушыларға бірнеше сауалнама толтыру ұсынылуы мүмкін. Бұл жағдайда жалпыланған пайымдаудың статистикалық репрезентативтілігі анық бақылануға тиіс.

Әдетте сарапшылар бірінші сауалнамада дәлелсіз жауап береді. Нәтижелері өңделеді, олардың статистикалық сипаттамалары анықталады: орташа арифметикалық, интервалдың жоғарғы және төменгі шекаралары, медиан. Жалпы топтық пікір әр кезеңде медиана көрсетеді, ал пікірлерді тарату – жоғарғы және төменгі орамдар арасындағы интервал.

Келесі турда қатысушылар жауаптың неге өзгергенін немесе өз пікірінде қалғанын қысқаша түсіндіруі тиіс. Қорытылған деректер кейінгі турлар өткізілген кезде де хабарланады. Іс жүзінде сауалнаманың 4 кезеңін жүргізу жеткілікті. Пайымдаудың нәтижесінде

не жақындайды, не одан әрі пысықтауды талап ететін 2 топты құрайды.

3. Соңғы. Нәтижелерді өңдеуді көздейді. Ол әрбір жеке тур бойынша және жалпы зерттеу бойынша жүргізіледі. Есептеу үшін «клиент-сервер» схемасы бойынша компьютерлік желінің автоматтандырылған жүйелері қолданылады (Дюйзен, 2014:24).

Дельфи әдісінің артықшылықтары:

- жеке жауаптардың барлық жиынтығы бойынша ауытқуларды төмендету;
- қолдану ыңғайлылығы;
- мәселені әртүрлі жағынан объективті зерттеуді қамтамасыз ету;
- анонимдік;
- бағалаудың объективтілігін арттыратын кері байланыстың болуы;
- сұраудың екінші және кейінгі кезеңдерінде ұстанымды негіздеу қажеттілігі, яғни қозғалған проблеманы терең талдау.

Дельфи әдісі болжауды талап ететін кез келген жағдайда қолданылады. Ол үшін ақпараттың қол жетімділігіне байланысты жақсы теориялық негіздеме және сауалнаманың жасырын болуына байланысты нәтижелердің жоғары тәуелсіздігі тән. Ол адам ресурстарының оңтайлы теңгеріміне қол жеткізу және тиісінше өңірдің бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін пысықтауды талап ететін перспективалық бағыттарды бөлуге мүмкіндік береді. 2-кестеде жүргізілген зерттеуде сарапшы ұсынған сауалнама нысаны ұсынылған. Екінші турдан қосымша 8,9 және 10 баллды таңдау кезінде негіздеме қойылды.

3-кестеде Дельфи әдісі арқылы сауалнаманың алғашқы нәтижелері ұсынылған. Бағалау 10 балдық шкала бойынша жүргізілді.

Сенімді интервалды анықтау үшін медианды есептеу қажет. Ол ортамен өсу бойынша бағаларды реттеу болып табылады. Бастапқы сауалнамада орта мәндер 6 және 7 болып табылатыны анықталды. Медиана = $(6+7)/2 = 6,5$.

Алынған медианың негізінде сенімді интервал есептелген. Ол ең жоғары баға мен ең төменгі айырмашылық арасындағы $1/4$ тең. Нәтижелер 4-кестеге енгізілген.

Аралық бағалармен танысқаннан кейін екінші тур өткізілді. Зерттеушілердің бір бөлігі өз шешімін өзгертті. Қорытынды кесте сарапшылардың жалпы пікірін барынша дәл негіздейді (4-кесте).

2-кесте – Сарапшыларға арналған сауалнама

Сұрақтар	1-ден 10 баллға дейінгі шкала бойынша сараптамалық баға	Негіздеме
Экономикалық даму бойынша артта қалған өңірлерде іскерлік белсенділікті арттыруға пайызсыз несиелер көмектеседі ме?		
Бір жыл ішінде маусымдық бизнес үшін салықтарды төлеуден босату қаншалықты тиімді?		
Өмір сүру деңгейі төмен өңірлерде 5 және одан да көп жыл тұратын тұрғындарды ынталандырудың қосымша шараларын енгізу керек пе?		
Салық салу және бухгалтерлік есеп мәселелері бойынша тегін кеңес беру өңірлік кәсіпорындардың тиімділігін арттыра ала ма?		
Өңірлерде өндірістік күштердің әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздығын жоюға жаңа жұмыс орындарын қалыптастыруға мүмкіндік бере ме?		
Өңірдегі жұмыспен қамту деңгейінде кластерлерді қалыптастыру арттыра ма?		
Елімізде жалдамалы қызметкерлерді қорғаудың қолданыстағы жүйесін жаңғырту қажет пе?		
Мемлекет өңірдегі жұмыссыздық деңгейін төмендетуге бағытталған арнайы жобаларды енгізуі тиіс пе?		
Уақытша жұмыссыз қалған еңбекке жарамды халықты қайта оқыту бағдарламаларын енгізу кезінде өңірлік кәсіпорындардың талаптарын ескеру қажет пе?		
Мамандарды ұстап тұруға бағытталған өңірлік бағдарламалар оң нәтиже бере ме?		
Аутсайдерлік өңірдің қызметкерлері үшін үстемелік коэффициенттерді қолдануға тұрарлық па?		
Жеңілдікті жағдайларда тұрғын үй беру көші-қон ағынын төмендете ала ма?		
Ескерту: 1 – іс-шарадан ең аз нәтижеге қол жеткізу; 10 – ең жоғары нәтижеге қол жеткізу Дельфи әдісі негізінде авторлар құрастырған		

3-кесте – Дельфи әдісі арқылы ұсынылған іс-шараларды негіздеу (бастапқы нәтижелер)

№ р/с сарапшы	Зерттелетін критерий			
	Кәсіпкерлікті қолдау	Жаңа жұмыс орындарын қалыптастыру	Кәсіпорындардың талаптарын ескере отырып, қайта оқыту	Мамандарды қолдаудың аймақтық бағдарламалары
1	8	8	5	10
2	8	4	4	9
3	8	7	10	8
4	10	5	9	8
5	7	8	8	9
6	8	3	8	7
7	8	8	9	7
8	6	6	6	9
9	10	7	5	9
10	6	7	4	6
Орташа арифметикалық есебі	7,9	6,3	6,8	8,2
Сенім аралығы	[6 + 1; 10 – 1]	[3 + 1,25; 8 - 1,25]	[4 + 1,5; 10 – 1,5]	[6 + 1; 10 – 1]
Орташа өлшенген баға	9,8			
Ескерту: Дельфи әдісі негізінде авторлар есептеген				

4-кесте – Дельфи әдісі арқылы сарапшылар іріктеген негізгі ұсыныстар

№ сараптама позициясы	Зерттелетін критерий			
	Кәсіпкерлікті қолдау	Жаңа жұмыс орындарын қалыптастыру	Кәсіпорындардың талаптарын ескере отырып, қайта оқыту	Мамандарды қолдаудың аймақтық бағдарламалары
1	10	9	8	7
2	10	8	9	6
3	9	6	10	7
4	9	10	7	8

Ескерту: Дельфи әдісі негізінде авторлар есептеген

Осылайша, сараптамалық бағалау әдістері, атап айтқанда Дельфи әдісі адами ресурстарға сұраныс пен ұсыныстың оңтайлы арақатынасына қол жеткізу есебінен өңірдің бәсекеге қабілеттілігін арттыру жөніндегі іс-шараларды болжауда таптырмас құрал. Нәтижелердің тәуелсіздігі сауалнама жүргізудің жасырын болуымен және басқа қатысушылардың дәлелімен танысқаннан кейін өз пікірін түзету мүмкіндігімен анықталады. Оларды болжамды оқиғалар туралы мәліметтер көлемі аз болған кезде қолдануға болады (статистикалық және есептік-талдау әдістерін пайдалану шектелген) деп есептейміз.

Қорытынды

Экономиканың жоғары білікті адами ресурстарға сұранысын қанағаттандыру үшін бірқатар міндеттерді шешу талап етіледі:

- жұмыс істеп жүрген қызметкерлерді қайта даярлаудан бастап, өсіп келе жатқан жас ұрпақты кәсіптік бағдарға дейін адам ресурстарын жоспарлы өңірлік басқару тетігін құру;
- өңірдің білім беру мекемелері мен кәсіпорындары ынтымақтастығының міндеттілігін

нормативтік бекіту (ЖОО-да қызметкерлердің біліктілігін арттыру, студенттердің тағылымдамадан өтуі үшін оқу орындарының жұмыс берушілермен ынтымақтастығы туралы шарттар жасасу, кәсіпорын – ЖОО бірлескен жобаларын әзірлеу);

- жергілікті мемлекеттік органдарға адам ресурстарына қажеттілікті болжау жөніндегі есептер ұсынатын кәсіпорындар үшін жеңілдіктер енгізу;
- инновациялық экономиканың жаңа салалары үшін адам ресурстарын жедел дайындаудың жаңа нысандарын ұйымдастыру;
- өңірдің басым экономикалық салаларында жұмыспен қамтылғандарды әлеуметтік қамтамасыз етуді жақсарту.

Нақты мамандықтардың білікті қызметкерлеріне сұранысты қанағаттандыру – сапалы адами ресурстарды ойластырылған түрде құру, өңірлік саясаттың маңызды міндетін шешеді. Еңбек өнімділігінің өсуі бәсекелестік артықшылықтарды алуға және тұрақты дамуға әкеледі, бұл өңірдің экономикалық дамуына оң әсерін тигізеді.

Әдебиеттер

Bell D. The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting. – New York.: Basic Books. – 1973, 432 p.
 Garavan T. Global human resource development: Regional and country perspectives. – New York, London: Routledge. – 2016, 239 p.
 Hendricks L. How important is human capital for development? Evidence from immigrant earnings // The American Economic Review. – 2002. – No. 1, pp. 198-200.
 Keynes J.M. The General Theory of Employment, Interest and Money. – London: Palgrave Macmillan. – 1936, 132 p.
 Kendrick J.W. The formation and stocks of total capital. – New York: National Bureau of Economic Research. – 1976, 222 p.
 Smith A. The wealth of nations. – Oxford: Bergmann Books. – 2015, 318 p.
 Schumpeter J. The Theory of Economic Development. – Oxford: Oxford University Press. – 2012, 444 p.
 Tracey W.R. The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners. – Boca Raton: CRC Press. – 2016.
 Thurow L. Investment in Human Capital. – Belmont: Wadsworth Publishing Company. – 1970, 83 p.
 Wehrmeyer W. Greening people: Human resources and environmental management. – London: Routledge. – 2017, 318 p.

- Utting P. *Social and Solidarity Economy: Beyond the Fringe?* – London: Zed Books. – 2015, 125 p.
- Данелян Т.Я. Формальные методы экспертных оценок // Экономика, статистика, информатика. – 2015. – № 1, С. 183-188.
- Дюйзен Е.Ю. Метод экспертного оценивания: руководство к действию // Креативная экономика. – 2014. – № 2, С. 24-34.
- Смирнова Ю.А. Метод Дельфи как инструмент эффективного стратегического планирования и управления // Вестник Ростовского социально-экономического института. – 2015. – № 3, С. 959-965.
- Черноусов М.В. Методы экспертных оценок. Метод Дельфи // Вестник Белгородского государственного технологического университета им. В.Г. Шухова. – 2017. – № 3, С. 6575-6579.

References

- Bell D. (1973) *The coming of post-industrial society: A venture of social forecasting*. New York.: Basic Books, 432 p.
- Chernousov M.V. (2017) *Metody ekspertnykh otsenok. Metod Del'fi* [Methods of expert judgment. Delphi Method]. Bulletin of Belgorod state technological University named after V.G. Shukhov, vol. 3, pp. 6575-6579.
- Danelyan T.Ya. (2015) *Formal'nyye metody ekspertnykh otsenok* [Formal methods of expert assessments]. Economics, statistics, Informatics, vol. 1, pp. 183-188
- Dyuyzen Ye.YU. (2014) *Metod ekspertnogo otsenivaniya: rukovodstvo k deystviyu* [Method of expert evaluation: a guide to action]. *Kreativnaya ekonomika*, vol. 2, pp. 24-34.
- Garavan T. (2016) *Global human resource development: Regional and country perspectives*. New-York, London: Routledge, 239 p.
- Hendricks L. (2002) How important is human capital for development? Evidence from immigrant earnings. *The American Economic Review*, vol. 1, pp. 198-200.
- Kendrick J.W. (1976) *The formation and stocks of total capital*. New York: National Bureau of Economic Research, 222 p.
- Keynes J.M. (1936) *The General Theory of Employment, Interest and Money*. London: Palgrave Macmillan, 132 p.
- Schumpeter J. (2012) *The Theory of Economic Development*. Oxford: Oxford University Press, 444 p.
- Smirnova Yu.A. (2015) *Metod Del'fi kak instrument effektivnogo strategicheskogo planirovaniya i upravleniya* [The Delphi method as an instrument of effective strategic planning and management]. *Vestnik Rostovskogo sotsial'no-ekonomicheskogo instituta*, vol. 3, pp. 959-965.
- Smith A. (2015) *The wealth of nations*. Oxford: Bergmann Books, 318 p.
- Thurow L. (1970) *Investment in Human Capital*. Belmont: Wadsworth Publishing Company, 83 p.
- Tracey W.R. (2016) *The human resources glossary: The complete desk reference for HR executives, managers, and practitioners*. Boca Raton: CRC Press.
- Utting P. (2015) *Social and Solidarity Economy: Beyond the Fringe?* London: Zed Books, 125 p.
- Wehrmeyer W. (2017) *Greening people: Human resources and environmental management*. London: Routledge, 318 p.