

КӘСІПОРЫНДАРДЫҢ АДАМ КАПИТАЛЫН БАСҚАРУДЫҢ ӘДІСТЕМЕЛІК ТӘСІЛДЕРІ

РАХМЕТУЛИНА Ж.Б.*¹

экономика ғылымдарының кандидаты, профессор

БУХАТОВА А.С.²

PhD докторанты

ДЮСУПОВА Г.Т.²

PhD докторанты

¹Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы

²С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен қ., Қазақстан Республикасы

АНДАТПА. Жасанды интеллекттің, ақпараттық технологиялардың дамуы, әлеуметтік ортадағы өзгерістер, коммуникация мен ынтымақтастықтың жаңа үлгілерінің дамуы адами капиталдың дамуына әсер етеді. Түбегейлі жаңа әдістемеге негізделген адами капиталды басқару жұмыс күшінің сапасы цифрлық экономика талаптарына сай болуын қамтамасыз етеді. Бұл зерттеудің мақсаты цифрлық экономика жағдайында кәсіпорындардың адам капиталын басқарудың тұжырымдамалық базасын негіздеуде еңбекті басқарудың теориялық және әдістемелік негіздерін жасау болып табылады. Мақалада адам капиталын басқарудың тұжырымдамалық принциптері жүйеленген, адам капиталын басқару теориясы және жалпы әдістемелік тәсілдер өткен трансформациялар көрсетілген. Цифрлық экономика жағдайында кәсіпорын қызметкерлерінің адам капиталын басқару әдістемесі аясында инвестицияның негізгі түрі барлық кәсіби топтар мен персонал санаттары үшін қажетті цифрлық білім болып табылады, өйткені цифрлық білім негізгі өндірістік ресурсқа айналды. Зерттеуде еңбек нарығы тарапынан еңбек сапасына қойылатын жаңа талаптарды және цифрлық экономика жағдайында жұмыспен қамтудың жаңа түрлерін дамытуын көрсететін цифрлық экономика жағдайында адам капиталын басқарудың стратегиялық үлгісін ұсынады. Бұл үлгі басқарудың маңызды әдістемелік принциптерін ашуға мүмкіндік беретін, еңбек нарығындағы барлық стейкхолдерлердің мүдделерін үйлестіруді қамтамасыз етіп, ұзақ мерзімді стратегияларды анықтауға, басқарудың жаңа драйверлерін енгізеді

ТҮЙІН СӨЗДЕР: адами капиталды басқару, адам ресурстары, цифрлық даму, технологиялық құрылым, цифрлық дағдылар.

METHODOLOGICAL APPROACHES TO HUMAN CAPITAL MANAGEMENT

RAKHMETULINA ZH.B.*¹

Candidate of Economic Sciences, Professor

BUKHATOVA A.S.²

PhD student

DYUSUPOVA G.T.²

PhD student

¹L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan

²Sarsen Amanzholov East Kazakhstan University, Oskemen, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT. The development of artificial intelligence, information technologies, changes in the social environment, and the development of new models of communication and cooperation influence the development of human capital. Human capital management based on a fundamentally new methodology ensures that the quality of the workforce meets the requirements of the digital economy. The aim of this study is to develop the theoretical and methodological foundations of labor management and to substantiate the conceptual framework for managing human capital in enterprises within the context of the digital economy. The article systematizes the conceptual principles of human capital management, highlighting the transformations undergone by the theory of human capital management and general methodological approaches. Within the framework of the methodology for managing the human capital of enterprise workers in the digital economy, the primary form of investment is digital education, which is essential for all professional groups and categories of personnel, as digital knowledge has become the key productive resource.

The study proposes a strategic model for managing human capital in the digital economy, reflecting the new labor quality requirements imposed by the labor market and the development of new forms of employment in the digital economy. This model introduces new management drivers that will uncover the most important methodological principles of management, ensure the alignment of interests among all labor market stakeholders, and define long-term strategies.

KEYWORDS: human capital management, human resource, digital development, technological order, digital skills.

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К УПРАВЛЕНИЮ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ КАПИТАЛОМ

РАХМЕТУЛИНА Ж.Б.*¹

кандидат экономических наук, профессор

БУХАТОВА А.С.²

PhD докторант

ДЮСУПОВА Г.Т.²

PhD докторант

¹Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, г. Астана, Республика Казахстан

²Восточно-Казахстанский университет им. С. Аманжолова, г. Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ. Развитие искусственного интеллекта, информационных технологий, изменение социальной среды, выстраивание новых моделей коммуникации и сотрудничества влияют на развитие человеческого капитала. Управление человеческим капиталом на основе принципиально новой методологии гарантирует соответствие качества рабочей силы требованиям цифровой экономики. Целью данного исследования является разработка теоретических и методологических основ управления трудом, обоснование концептуальной базы управления человеческим капиталом на предприятиях в условиях цифровой экономики. В статье систематизированы концептуальные принципы управления человеческим капиталом, выделены трансформации, которые претерпела теория управления человеческим капиталом и общие методологические подходы. В рамках методологии управления человеческим капиталом работников предприятий в условиях цифровой экономики основной формой инвестиций является цифровое образование, которое необходимо для всех профессиональных групп и категорий персонала, поскольку цифровые знания стали ключевым производственным ресурсом. В исследовании предлагается стратегическая модель управления человеческим капиталом в условиях цифровой экономики, отражающая новые требования к качеству труда со стороны рынка труда и развитие новых форм занятости в условиях цифровой экономики. Данная модель вводит новые драйверы управления, которые позволят раскрыть важнейшие методологические принципы управления, обеспечить согласование интересов всех стейкхолдеров рынка труда, определить долгосрочные стратегии.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: управление человеческим капиталом, человеческий ресурс, цифровое развитие, технологический уклад, цифровые навыки.

КІРІСПЕ. Адам капиталын басқару әдістемесі іргелі тұжырымдамаларды әзірлеуді, аналитикалық әдістер мен мамандандырылған құралдарды қолдануды қамтитын талаптар кешенін қалыптастыруға және іске асыруға бағытталуы керек. Бұл элементтер гипотезаларды тексеру үшін қолданбалы үлгілерді құруға, сондай-ақ оларды тексеруге және сандық бағалауға байланысты эмпирикалық мзерттеулер жүргізуге бағытталған.

Адам капиталын басқаруды зерттеудің кешенді тәсілі жүйелік талдаудың принциптері мен әдістерін қолдана отырып, оның құрылымдық компоненттерін эмпирикалық зерттеуді қамти-

ды. Кәсіпорынның иелігіндегі негізгі өндірістік ресурс ретінде адами капитал идеясына сүйене отырып, бұл капиталды басқару ұлттық экономиканың субъектісі ретінде кәсіпорынның бірегей сипаттамалары тұрғысынан қарастырылуы керек. Дәстүрлі тәсілдерді бейімдеуді және инновациялық шешімдерді әзірлеуді талап ететін цифрландыру жағдайында адам капиталын басқару ерекшеліктеріне ерекше назар аудару қажет.

Кәсіпорынның адам капиталын басқаруға әдістемелік тәсілдер жасау үшін жинақталған басқару теориясы мен тәжірибесі ең тиімді шешім ретінде қолданыстағы әдістемелік құралдар

мен принциптерді ескеру қажет. Қазіргі уақытта басқарудың заманауи теориясының арқасында адам капиталы санаты неоклассикалық еңбек экономикасы аймағынан корпоративтік басқару жазықтығына ауыстырылды. Көптеген қарастырылған зерттеулерде кәсіпорынның адам капитал санаты адам ресурстарымен анықталды, бұл әдістемелік қайшылықтарға әкеледі. Бір ұғымды басқамен ауыстыру нәтижесінде персоналды басқарудағы қызметтердің қайталануы және адам капиталы теориясы үшін жат кейбір элементтердің қосылуы орын алады.

ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ.

Кәсіпорынның адам капиталын басқару тәжірибесі АҚШ және Еуропадағы Алиев Т., Чадда С., Халику Ф., Париму Д., Попкова Е., Симармата Дж. [1-4] авторлар зерттеулерінде жарық көрген және кәсіпорынның зияткерлік капиталын қалыптастыру және дамыту үдерісіне арналған. Осылайша, адам капиталы негізгі ресурс ретінде пайдаланылған инновациялық кәсіпорындарда олардың нарықтық құнын едәуір жоғарлату және белсенді капиталдандыру арқылы жоғары тиімділігі байқалады.

Р. Каплан және Д. Нортон [5] адам капиталын басқарудың тиімділігін бағалау үшін «сіз не өлшесеңіз, соны аласыз» деген ұстанымды ұстана, теңестірілген көрсеткіштер жүйесін қолданды және тек бір көрсеткіш-параметрді өлшеу үшін қолдануға болмайтыны атап өтті.

Адам капиталын басқарудың көптеген тәсілдеріне қарамастан, бірыңғай әмбебап әдістер ұсынылмағаны анық. Алайда, Каплан мен Нортонның теңестірілген көрсеткіштер жүйесінің көрсеткіштері, сондай-ақ Я. Фитценцтің [6] адам капиталының қаржылық индекстері белгілі бір егжей-тегжейлі пысықтау және сынақтан өткізу кезінде қазақстандық кәсіпорындарға бейімдеуге болады.

НӘТИЖЕЛЕР ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ТАЛҚЫЛАУ.

Адам капиталын басқару теориясының тәсілдерін талдау негізінде ол материалдық емес активтер объектісі ретінде қарастырылады деуге болады. Өндіргіш күштердің даму эволюциясы адам капиталы ұғымы оның физикалық шекарасынан шығуына әкелді.

Қазіргі уақытта жалпыға бірдей танылған адам капиталы ерекше орын алатын оның материалдық емес капитал түріне айналған. Алайда, адам капиталының мәні бөлігінде этикалық қайшылықтар бастапқыда бұл термин негізгі капиталға инвестиция ретінде негізгі капиталға ұқсас бойынша қолданылды, яғни адам белгілі бір құралмен байланысты болды. Алайда, еркін адамды моральдық-философиялық тұжырымдамалар тұрғысынан кәсіпорынның активі немесе оның меншігі бөлігі ретінде қарастыруға болмайды. Уақыт өте келе, кәсіпорынның жалпы капиталы бөлігі ретінде адам капиталға инвестицияларды бағалаудың әдістемелік тәсілдерінің сәйкестігі



Сурет 1 – Адам капиталын басқарудың тәсілдері

көптеген ғалымдардың осы санатты түсіндірудің адамгершілікке қарсы тәсілдері ретінде қабылда-
мауын тудырғаны расталды.

1960 жылдардың ортасынан бастап страте-
гиялық басқарудың теориясы мен тәжірибесін
біріктіретін кәсіпорынның стратегиялық басқару
теориясын құрайды және Г. Минцберга, Б. Аль-
странда и Дж. Лампеле [7] еңбектерінде көр-
сетілген. Адам капиталын басқару мәселелері
кәсіпорын қызметінің тиімді көрсеткіштерінде
адам ресурстарын басқаруға, әсерін бағалауды
анықтауға бағытталған зерттеулерде көрсетілген.

Сонымен, 1994 жылы АҚШ-та Дж.Б.Артур
эмпирикалық зерттеу базасында 54 құймалы
болат компанияларының қызметкерлері мі-
нез-құлықтарын және олардың жұмысқа деген
көзқарастарын реттеу бойынша жүзеге асы-
рылып жатқан стратегиялардың тиімділігіне
әсер ету гипотезасын растады. Осылайша, олар
кәсіпорын стратегиясы мен персоналдарды
басқару тәжірибесінің арасындағы байланысты
бағалады [8].

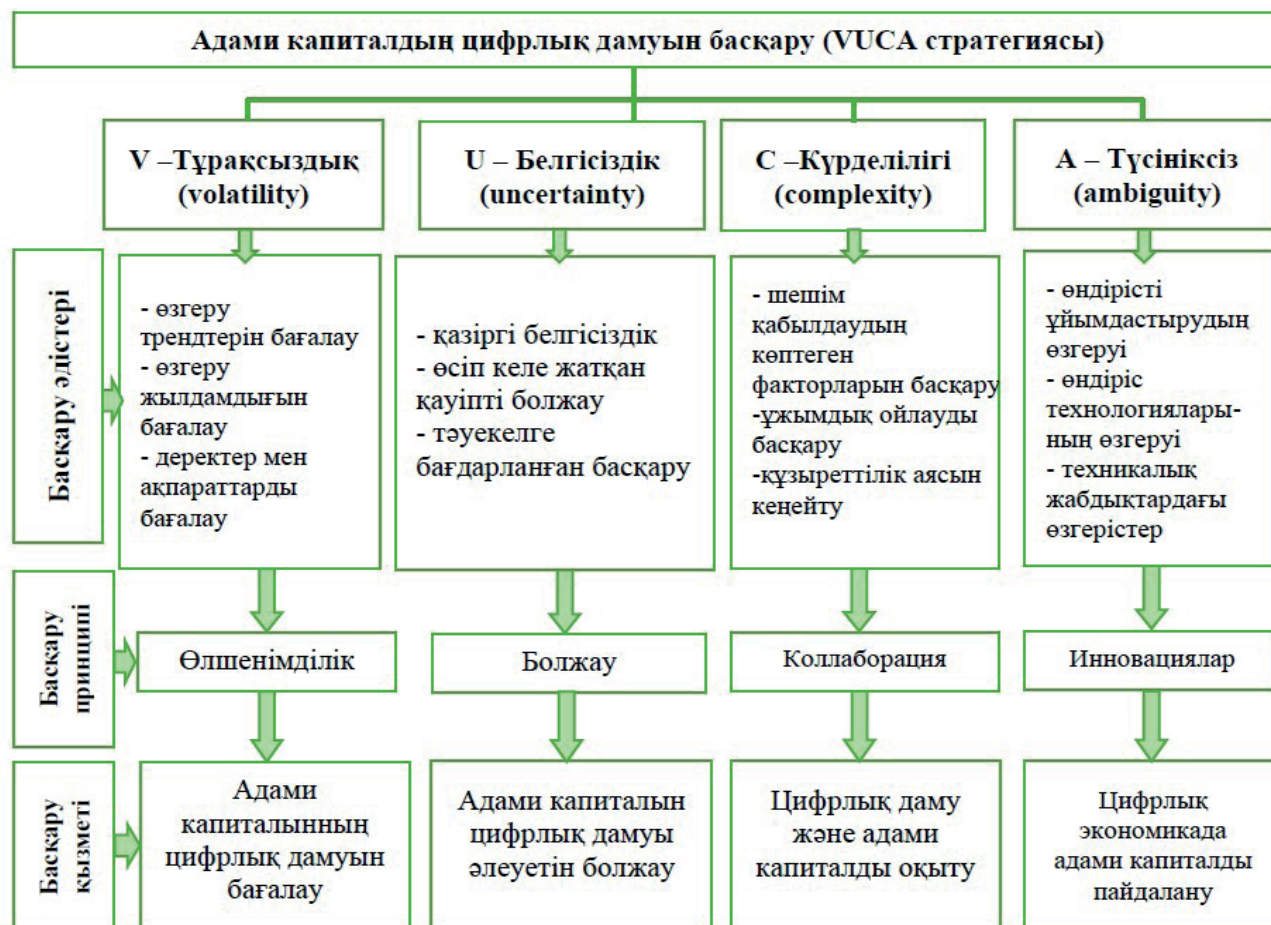
Адам капиталын басқару стратегиясының
кәсіпорын тиімділігіне әсер етуі тұрақты оң бай-
ланысын кәсіпорында адам капиталын басқару
стратегиялар рөлі туралы расталған гипотезаны
Б.Беккер мен Б. Герхардт атап өтіті [9]. Бүгін-
де кәсіпорын бұл рөлді толық түсінбейді және
кәсіпорын қызметінің тиімді факторы ретінде
адам капиталын басқару тәсілдері туралы нақты
түсінікке ие. Адам капиталын шебер басқа-
ру кәсіпорынның стратегиялық даму триггеры
ретінде тек стратегиялық басқаруда ғана емес,
сонымен қатар жедел және тактикалы күшті әсер
етуі керек.

1990 жылдардың соңында шетелдік зертте-
ушілермен адам ресурстарын басқаруда стар-
тегиялық тәсілдер идеясы түпкілікті қалыптасты,
М.Хьюзлидтің пікірінше, басқару құралдар жиын-
тығын жобалау және іске асыру үдерістерінің
синтезін ұсынады. Дәл осы кәсіпорын мақсаты-
на жету үшін адам капиталын қалыптасуын және
дамуын қамтамасыз етеді [10].

Адам капиталын басқарудың теориялық және

Кесте 1 – Жұмыс күшінің сапасы контекстінде басқару объектісінің эволюциясы: диалектикалық даму

Кезеңдер	Өнеркәсіптік құрылым	Жұмысшы түрі	Жұмысшы күшінің сапасы басқару объектісі ретінде
1785–1835	Бірінші Тоқыма өнеркәсібіндегі жаңа тех- нологиялар. Су энергиясы	«Білікті» санатындағы қыз- меткер Қызметі 50% астам физикалық еңбекпен байланысты, арнайы дайындық қажет етпейтін, қысқа мерзімді курстарды оқу аясында жүзеге асырылады	Еңбекті пайдалану (А. Смит) Жұмыс берушінің пайдасын максимизация- лау, жұмыс уақытының максималды шығындарында ең төменгі жалақы Еңбекті рационализациялау және әлеуметтендіру (Р. Оуэн, Ч. Бэббидж) Тірі еңбекті қысқарту, жанжалдарды ынталандыру және реттеу әрекеттері
1830–1890	Екінші Механикалық өндіріс. Бу двигателі энергиясы		Еңбек ресурстарын пайдалану (Ф. Тейлор, А. Фай- оль, Л.Урвик, Ф. Гилбрет) Адам еңбек тасымалдаушы ретінде. Еңбекті ұйымда- стыру және нормалау
1880–1940	Үшінші Машина жасауды, электротехни- калық өнекәсіпті, дамыту. Электрлік энергия	«Ереже» санатындағы қыз- меткер Шешім қабылдау үдерісінде белгіленген ережелер мен нұсқаулықтарға негізделген 50% астам техникалық және күнделікті жұмыстарды жүзеге асырады. Мамандандырылған және қолданбалы оқыту қа- жет	Персоналды басқару (М. Вебер, Э. Мэйо) Адам формальды құрылымның элементі ретінде. Қызметкерлерді іздеу және іріктеу, дайындау және біліктілігін арттыру
1930–1990	Төртінші Ұшақ құрлысының дамуы, ком- пьютердің пайда болуы. Мұнай- көмір, атом энергиясы		Адам капиталын басқару (Ф. Херцберг, Д. Мак-Грегор) Адам әлеуметтік ұйымдастыру элементі ретінде. Шығармашылыққа ынталандыру, ұйымдастырушылқ мәдениеттің өсуі
1985–2000	Бесінші Микроэлектроника, гендік инже- нерия, биотехнология, информа- тика, интернеттің дамуы, ғарышты меңгеру Нанотехнологияның пайда болуы, Мұнай-газ, атом энергиясы	«Білім» санатындағы қыз- меткер 50% астам үлесі бар анали- тикалық жұмысты, белгісіздік жағдайында импровизацияны қажет етеді, бұл ретте шешім қабылдау үдерісінде жоғары деңгейлі дербестік бар. Олар- ды дайындау үшін ұзақ оқыту циклінде жоғары деңгейлі білім қажет	Адам капиталын басқару (У. Оучи, Х.Йосихара, К. Мацуста, П. Друкер) Адамға арналған ұйым. Өзін өзі дамыту және өзін басқаруға ынталандыру, адам капиталын бағалау
2000–2035	Алтыншы Нанотехнологияларды, робото- техниканы, жасанды интелекті, ғарыштық технологияларды да- мыту. Энергияның балама түрлері		Адам капиталынның цифрлық дамуын басқару Командалық басқару стилі, еңбекті ұйымдастырудың қашықтығы, цифрлық дағдылар мен білім, үздіксіз оқыту, «brain production»
Ескерту: авторлар жасаған			



Сурет 2 – Адам капиталының цифрлық дамуын басқару концепциясы

қолданбалы тәсілдері [11, 12], олардың авторлық жүйелеуі 1-ші суретте көрсетілген.

Адам капиталын басқарудың қолданыстағы тәсілдерін сыни талдау әдістемелік сипаттағы институционалдық зерттеулердің шектеулерінің тізімін анықтауға және зерттеу пәнің жан-жақтылығы мен құрылымдық күрделілігіне байланысты зерттеу міндеттеріне қол жеткізу үшін адам капиталын басқаруды сапалы жаңа әдістемелік негізде жетілдіру қажет деген маңызды тұжырым жасауға мүмкіндік береді.

Зерттеу тақырыбы аясында өнеркәсіптің даму кезеңдеріне байланысты адам капиталын басқару тұжырымдамасын дамыту қызығушылық тудырады, өйткені техника, технологиялар және адамның өз қабілеттілігімен дамуы – бұл толығымен өнеркәсіп және экономиканы дамытудың екі жағы болып табылады. Осыған байланысты экономиканың даму индикаторы ретінде және сапалы деңгей өлшемі мен жұмысшылардың білімі мен дағдыларының мазмұны адам капиталын тасымалдаушы ретінде бір бірімен

тығыз байланыста екенін негізді болжауға болады [13].

Экономика түрлерінің өзгеруімен және өнеркәсіптің дамуымен материалдық (индустриалдық экономикада) қажеттіліктерден білім беру және денсаулық (постиндустриалдық экономикада) сияқты әлеуметтік қажеттіліктерге, жаңашылдық еңбекке (инновациялық экономикаға) қажеттілік және шығармашылық еңбек пен цифрлық даму (цифрлық экономикада) қажеттіліктерге трансформация болады. Демек, адам капиталын басқару тұжырымдамасы дамушы болуы қажет және жұмысшылардың шығармашылық және цифрлық құзыреттіліктерін, олардың әлеуетін дамыту үшін қажет цифрлық білімді үздіксіз дамыту әдістерін қалыптастыру қажет.

Цифрлық экономика дамуына әкелген төртінші өнеркәсіптік революция немесе алтыншы өнеркәсіптік құрылым адам капиталын цифрлық дамытуында баса назар аударады. Мәселен, 2027 жылға қарай 14 млн. жұмыс орны жоғалады, бұл Дүниежүзілік экономикалық форум – 2024 (ДЭФ)

есебіннен көруге болады.

Жинақталған тәжірибені интеграциялау бүгінде еңбекті басқару теориясы мен тәжірибесінде жаңа бағытты – адам капиталын цифрлық дамуын басқаруын құру туралы айтуға мүмкіндік береді. VUCA- адам капиталының цифрлық дамуын басқару стратегиясы 2 суретте көрсетілген.

Қазіргі заманғы трансформация үдерісі, бір жағынан, цифрлық ортаны бейімделуді қамтамасыз етуге, екінші жағынан, контрадаптивтілікке ықпал етеді, бұл проактивті басқару арқылы ішкі өзгерістерді қамтамасыз етуде көрінеді.

Цифрлық экономиканың басты ерекшелігі – VUCA - құбылмалылықпен, белгісіздікпен, күрделілікпен және түсініксіздікпен сипатталатын әлем және енді ешкім сенімділікті қайтармайды. Осыған байланысты адам капиталының цифрлық дамуын басқару SPOD – басқару стратегиясынан (S-тұрақты, P-болжамды, O – қарапайым, D – анықталған) VUCA-стратегиясына көшу болып табылады.

Күрделі жүйелер көптеген құрамдастардан жиналған, олардың әрекеттесуінен жүйелер құрамы туады, оларда элементтер бөлек болмайды. Күрделі жүйелер ерекшелігі – олардың жеке элементтерінің мінез-құлқы бойынша да-

муын болжау мүмкін емес. Мұндай болжау әрдайым айқын емес байланыстарды талдау мен суретті жалпы көре білуді қажет етеді.

ҚОРЫТЫНДЫ. Осылайша, цифрлық экономика жағдайында адам капиталын басқарудың тұжырымдамасы еңбекті басқару теориясы және тәжірибесін зерттеудің авторлық онтологиясына негізделген, оның айрықша ерекшелігі SPOD - басқаруы стратегиясынан VUCA – адам капиталын басқару стратегиясына көшу, адам капиталын басқарудың құрылымдық-мазмұнды жаңа сипаттамасы, жұмыс орны мен өндірісті ұйымдастыру өзгерісі енеді, сапалы жаңа әдістемелік негізде адам капиталын басқаруды жетілдіруге мүмкіндік беретін, жасанды интеллект негізінде көптеген факторлар шешімін қабылдау шарттары ұсынылған.

Өткізілген теориялық зерттеулердің когеренттік талдауы теориялық және әдістемелік негіздерді, сондай-ақ цифрлық экономика жағдайында адам капиталын басқарудың ұйымдастырушылық-басқарушылық құралдарын жасау қажеттілігі туралы айтуға мүмкіндік береді.

Алғыс: Мақаланы Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің Ғылым комитеті қаржыландырған (грант №AP23490443).

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ:

- 1 Aliyev, T. Methodological Evaluation of Human Capital in the Digital Economy / T. Aliyev, S. Aliyeva, R. Aliyev // Econ. Aff. - 2023. - 68 (Special Issue). – P. 673-678.
- 2 Chaddha, S.. Human Capital Management and Organisational Performance: A Literature Survey. Industry 4.0 Global transformational Changes in Business and Management / S. Chaddha, F. Khaliq, D. Parimoo. - Bloomsbury, Delhi, 2020.
- 3 Popkova, E. The social management of human capital: basic principles and methodological approaches / E. Popkova // International Journal of Sociology and Social Policy. – 2021. - Vol. 41. - No. 1(2). – P. 24-36. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2020-0062>
- 4 Simarmata, J. The Effect of HRM Practices and Human Capital on Organizational Performance: A Literature Discussion From Indonesian MSME Perspective / J. Simarmata // Conference: The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship. - 2020. DOI: 10.2991/aebmr.k.201126.088
- 5 Kaplan, R.S. The balanced scorecard: translating strategy into action / R. S. Kaplan, D. P. Norton. - Boston, 1996. - 330 p.
- 6 Fitz-Enz, J. The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance Hardcover / J. Fitz-Enz. – AMACOM, 2009. – 337 p.
- 7 Mintzberg, H. Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management / H. Mintzberg, B. Ahlstrand, J. Lampel. - FT Press, 2009.
- 8 Arthur, J.B. Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover / J.B. Arthur // The Academy of Management Journal. – 1994. -Vol. 37. - No. 3. – P. 670-687.
- 9 Becker, B. The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects / B. Becker, B. Gerhart // The Academy of Management Journal. – 1996. – Vol. 39. – № 4. – P. 779-801.
- 10 Huselid, M.A. Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance / M.A. Huselid, S.E. Jackson // The Academy of Management Journal. – 1997. -Vol. 40. – No. 1. – P. 171-188.
- 11 Апенько, С.Н. Методология оценки гибкости системы управления человеческими ресурсами проектов предприятий / С.Н. Апенько, М.А. Романенко // Вестник Омского университета. – 2017. – № 4 (60). – С. 71-78.
- 12 Томашов, А.С. Разработка организационно-экономического механизма управления развитием человеческого капитала промышленного предприятия: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Томашов А.С. – Москва, 2013. – 217 с.
- 13 Ширинкина, Е.В. Теория и методология управления человеческим капиталом предприятий в условиях развития цифровой экономики: дис. ...докт. экон. наук: 08.005 / Е.В. Ширинкина. – Екатеринбург, 2021.

REFERENCES:

- 1 Aliyev, T., Aliyeva, S., & Aliyev, R. (2023). Methodological Evaluation of Human Capital in the Digital Economy. *Econ. Aff.*, 68, 673-678.
- 2 Chaddha, S., Khaliq, F., & Parimoo, D. (2020). *Human Capital Management and Organisational Performance: A Literature Survey. Industry 4.0 Global transformational Changes in Business and Management*. Bloomsbury, Delhi.
- 3 Popkova, E. (2021). The social management of human capital: basic principles and methodological approaches. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 41, 1(2), 24-36. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-03-2020-0062>
- 4 Simarmata, J. (2020). The Effect of HRM Practices and Human Capital on Organizational Performance: A Literature Discussion From Indonesian MSME Perspective. *Conference: The Fifth Padang International Conference On Economics Education, Economics, Business and Management, Accounting and Entrepreneurship*. DOI: 10.2991/aebmr.k.201126.088
- 5 Kaplan, R.S., & Norton D.P. (1996). *The balanced scorecard: translating strategy into action*. Boston.
- 6 Fitz-Enz, J. (2009). *The ROI of Human Capital: Measuring the Economic Value of Employee Performance Hardcover*. AMACOM.
- 7 Mintzberg, H., Ahlstrand, B., & Lampel, J. (2009). *Strategy Safari: A Guided Tour Through The Wilds of Strategic Management*. FT Press.
- 8 Arthur, J.B. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *The Academy of Management Journal*, 37, 3, 670-687.
- 9 Becker, B., & Gerhart, B. (1996). The Impact of Human Resource Management on Organizational Performance: Progress and Prospects. *The Academy of Management Journal*, 39, 4, 779-801.
- 10 Huselid, M.A., & Jackson S.E. (1997). Technical and Strategic Human Resource Management Effectiveness as Determinants of Firm Performance. *The Academy of Management Journal*, 40, 1, 171-188.
- 11 Apen'ko, S.N., & Romanenko, M.A. (2017). Metodologiya ocenki gibkosti sistemy upravleniya chelovecheskimi resursami proektov predpriyatij [Methodology for assessing the flexibility of the human resource management system of enterprise projects]. *Vestnik Omskogo universiteta*, 4 (60), 71-78. [in Russian].
- 12 Tomashov, A.S. (2013). *Razrabotka organizacionno-ekonomicheskogo mekhanizma upravleniya razvitiem chelovecheskogo kapitala promyshlennogo predpriyatiya* [Development of an organizational and economic mechanism for managing the development of human capital of an industrial enterprise]: dis. ... kand. ekon. nauk: 08.00.05. Moskva. [in Russian].
- 13 Shirinkina, E.V. (2021). *Teoriya i metodologiya upravleniya chelovecheskim kapitalom predpriyatij v usloviyah razvitiya cifrovoj ekonomiki* [Theory and methodology of human capital management of enterprises in the context of digital economy development]: dis. ...dokt. ekon. nauk: 08.005]. Ekaterinburg [in Russian].

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ:

Рахметулина Жибек Берлибековна* - экономика ғылымдарының кандидаты, экономика және кәсіпкерлік кафедрасының профессоры, Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан Республикасы, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9973-9627>

E-mail: rahmetulina_zh@mail.ru

Бухатова Асем Салаутқызы - PhD докторанты, С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен қ., Қазақстан Республикасы, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2689-5425>

E-mail: asem.bukhatova@mail.ru

Дюсупова Гульмира Турсунғалиевна - PhD докторанты, С. Аманжолов атындағы Шығыс Қазақстан университеті, Өскемен қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: gul1511@mail.ru

Rakhmetulina Zhibek* - Candidate of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship, L.N. Gumilyov Eurasian National University, Astana, Republic of Kazakhstan, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9973-9627>

E-mail: rahmetulina_zh@mail.ru

Bukhatova Asem - PhD student, S.Amanzholov East Kazakhstan University, Oskemen, Republic of Kazakhstan, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2689-5425>

E-mail: asem.bukhatova@mail.ru

Dyussupova Gulmira - PhD student, S. Amanzholov East Kazakhstan University, Oskemen, Republic of Kazakhstan

E-mail: gul1511@mail.ru

Рахметулина Жибек Берлибековна* - кандидат экономических наук, профессор кафедры экономика и предпринимательство, Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Республика Казахстан, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9973-9627>

E-mail: rahmetulina_zh@mail.ru

Бухатова Асем Салаутқызы - PhD докторант, Восточно-Казахстанский университет имени С. Аманжолова, г. Усть-Каменогорск, Республика Казахстан, ORCID: <https://orcid.org/0009-0005-2689-5425>

E-mail: asem.bukhatova@mail.ru

Дюсупова Гульмира Турсунғалиевна - PhD докторант, Восточно-Казахстанский университет имени С. Аманжолова, г. Усть-Каменогорск, Республика Казахстан

E-mail: gul1511@mail.ru