

частичный анализ некоторых направлений повышения конкурентоспособности предприятия, приходим к выводу, что в настоящее время отсутствует общепринятая методика разрешения данного вопроса. В конечном счёте, таких вариантов множество. И в сложившейся ситуации остаётся только помнить и придерживаться основного принципа: проведя комплексную диагностику фирмы, и, ориентируясь на те или иные пробелы в её работе, выбрать подход, в наибольшей степени соответствующий условиям собственного предприятия, и органично вписать его в общую систему управления для создания крепкого фундамента устойчивой позиции на рынке.

**Вывод.** Исходя из данных проведенных маркетинговых мероприятий, можно сделать вывод о том, что при дальнейшем использовании своих конкурентных преимуществ и внедрении предложенных мероприятий транспортно-логистического предприятия может значительно повысить свою конкурентоспособность, а, следовательно, и прибыль.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Виханский О.С. Стратегическое управление. Виханский О. С. — М.: Изд-во МГУ, 2007.-390с.- 630с.
2. Портер М. Конкуренция. — СПб., М., Киев: Изд. дом «Вильямс», 2007.- 420с.

**УДК 338.242:33**

**Шимбулатова Айгерим Берекбаевна – магистрант (Алматы, КазАТК)**

### **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ КАДРОВ КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Рост технической оснащенности и инвестиций в транспортную отрасль может дать полный эффект лишь в том случае, если подготовлены кадры, имеющие достаточные знания, навыки, производственный опыт и профессиональное мастерство [1].

С учетом новой экономической ситуации, складывающейся в транспортной отрасли, следует уточнить понятия: «трудовые ресурсы», «трудовой потенциал», «кадровый потенциал», «рабочая сила», «человеческий потенциал», «человеческий капитал», которые характеризуют эффективную трудовую деятельность.

Соотношение понятий «человеческий потенциал», «трудовой потенциал», «человеческий капитал» и «рабочая сила» можно представить как механизм влияния природных способностей, жизненного опыта, процесса воспитания и обучения человека на развитие всех его качественных характеристик на протяжении всей жизни, включая, прежде всего, трудовую человеческую деятельность.

Методологический анализ показывает, что в существующей научной литературе отсутствуют четкие отличительные признаки исследуемых категорий вообще и трудового потенциала, в частности. В большинстве исследований и та, и другая социально-экономическая категория характеризуются, в основном, одними и теми же признаками: врожденными способностями и профессиональными навыками человека, рабочей силы.

Встречается также определение "трудовые ресурсы предприятия". Однако на отраслевом уровне и уровне предприятия более характерно понятие «кадры» - часть трудовых ресурсов, постоянно функционирующая в данной отрасли, на ее предприятиях, имеющая соответствующие специфике отрасли профессионализацию и квалификацию.

В зависимости от вида трудовой деятельности и характера, выполняемых работниками функций, кадры делятся на пять основных категорий: кадры рабочие, служащие, научные, кадры специалистов и руководителей.

Через «кадры» в экономике осуществляется механизм задействованности человеческих ресурсов. Следовательно, человеческие ресурсы находят свое проявление в кадровом потенциале определенной организации, предприятия, отрасли.

В условиях индустриально-инновационного развития Казахстана предъявляются новые требования к кадровому потенциалу, который является категорией, характеризующей совокупность общих и профессиональных знаний, умений, трудовых навыков и социальных качеств работников, занятых в определенной сфере деятельности – предприятии, учреждении, отрасли [2-3].

Многоаспектный процесс включения человеческих ресурсов в производственно-хозяйственную деятельность, охватывающий совокупность логически последовательных и взаимосвязанных мер по социально-профессиональной ориентации подрастающего поколения на квалифицированный труд в той или иной отрасли экономики, отбору и профессиональному обучению работников, их расстановке в соответствии со способностями и знаниями, закреплению на производстве и созданию у них позитивных мотиваций труда характеризуется понятием «формирование кадрового потенциала». Процесс формирования кадрового потенциала показан на рисунке 1.

Вкратце рассмотрим нами предлагаемые: методологию формирования кадрового потенциала железнодорожного предприятия и его основные принципы:

1. Принцип приоритетности, позволяющий обеспечить первоочередную подготовку и повышение квалификации кадров перспективных специальностей, которые обеспечивают развитие стратегических направлений предприятия.

2. Принцип целостности представляет собой интеграцию хозяйственных связей между производством, переработкой, торговлей и обслуживающей инфраструктурой.

3. Принцип качества рассматривает усиление роли управления кадровыми процессами и использование инновационных подходов в работе.

4. Принцип гибкости позволяет быстро приспосабливаться к изменениям рыночных условий и внешней среды.

5. Принцип эффективности обеспечивает условия для расширенного воспроизводства кадрового потенциала и оптимизацию профессионально-квалификационной структуры.

6. Принцип самостоятельности представляет собой способность к принятию ответственности за управленческие решения кадровых и других проблем.

7. Принцип дифференцированности предусматривает использование разнообразных методов анализа кадровой ситуации, учет специфики кадрового потенциала различных предприятий.

Наибольшая эффективность формирования кадрового потенциала транспортной отрасли достигается при обеспечении системного применения всех этих принципов. Например, повышение качества кадрового потенциала АО «НК «ҚТЖ» может происходить под влиянием как интенсивных, так и экстенсивных факторов, поэтому возникает возможность классификации по источнику формирования.

Интенсивные факторы формирования кадрового потенциала связаны с улучшением его качественных параметров: повышением образовательного уровня, профессионального мастерства, улучшением личностных характеристик работников.

Экстенсивные факторы влияют на количественные показатели: численность занятых работников в отрасли, на половозрастную структуру, фонд рабочего времени.

Первая группа факторов - наиболее эффективный источник постоянного улучшения качества кадрового потенциала. Однако, вторая группа также имеет важное значение, так как перераспределение лиц, высвобождающихся из других отраслей, контингентов населения, не занятых в общественном производстве, и эффективность их использования, представляется также актуальными, причем, не только для трудонедостаточных, но и для трудоизбыточных регионов.

*РИСУНОК*

На основании проведенного исследования и практической деятельности АО «НК «КТЖ» предлагаются следующие мероприятия для дальнейшего развития кадрового потенциала и повышения его качества:

- социально-экономические, которые улучшают условия труда и быта работников, развивают творческие инициативы на основе действующих и новых форм организации труда, совершенствуют экономическое стимулирование на предприятии, организацию и внедрение системы профессионально-квалификационного продвижения работников;

- научно-технические, которые обуславливают инновационные процессы в железнодорожной отрасли;

- профессионально-квалификационные, отражающие постоянное повышение квалификации работников, их культурно-образовательного уровня;

- идейно-нравственные, способствуют определению действующей в обществе системы норм, социальных ценностей, служащей регулятором трудового поведения работников;

- демографические, влияющие на изменения в половозрастной структуре кадрового потенциала отраслей;

- экономико-географические, способствующие перераспределению кадрового потенциала в труднедостаточные регионы;

- естественно-биологические, обусловленные возрастающим значением на всех фазах воспроизводства кадрового потенциала здорового образа жизни, разумного отношения работников к своему здоровью.

Следовательно, предложенные мероприятия позволяют создать условия, способствующие формированию и развитию, в первую очередь, качественных характеристик кадрового потенциала. Высокое профессиональное мастерство, образованность и культура становятся все более необходимыми для работников транспортной отрасли и, особенно, для железнодорожного транспорта.

Одним из самых сложных явлений социально-трудовой сферы, органически связанным с рынком труда и занятостью населения, является, как отмечалось выше, безработица – социально-экономическое явление, выступающее как отсутствие занятости у определенной, большей или меньшей части экономически активного населения, способной и желающей трудиться [4].

В настоящее время во многих регионах страны, в связи с институциональными изменениями в условиях рыночных отношений, созданы и действуют интегрированные формирования, характеризующиеся большим разнообразием организационно-правовых форм, рода деятельности, а также форм собственности и взаимодействия участников.

Обобщая имеющийся опыт, можно сказать, что данный процесс прогрессивен, поскольку в транспортную отрасль привлекаются дополнительные средства, осваиваются новые технологии и техника, возрастает потребность в квалифицированных кадрах.

Как показывают исследования, основу устойчивого экономического роста в транспортной отрасли составляют достижения научно-технического прогресса и инновации [5-6].

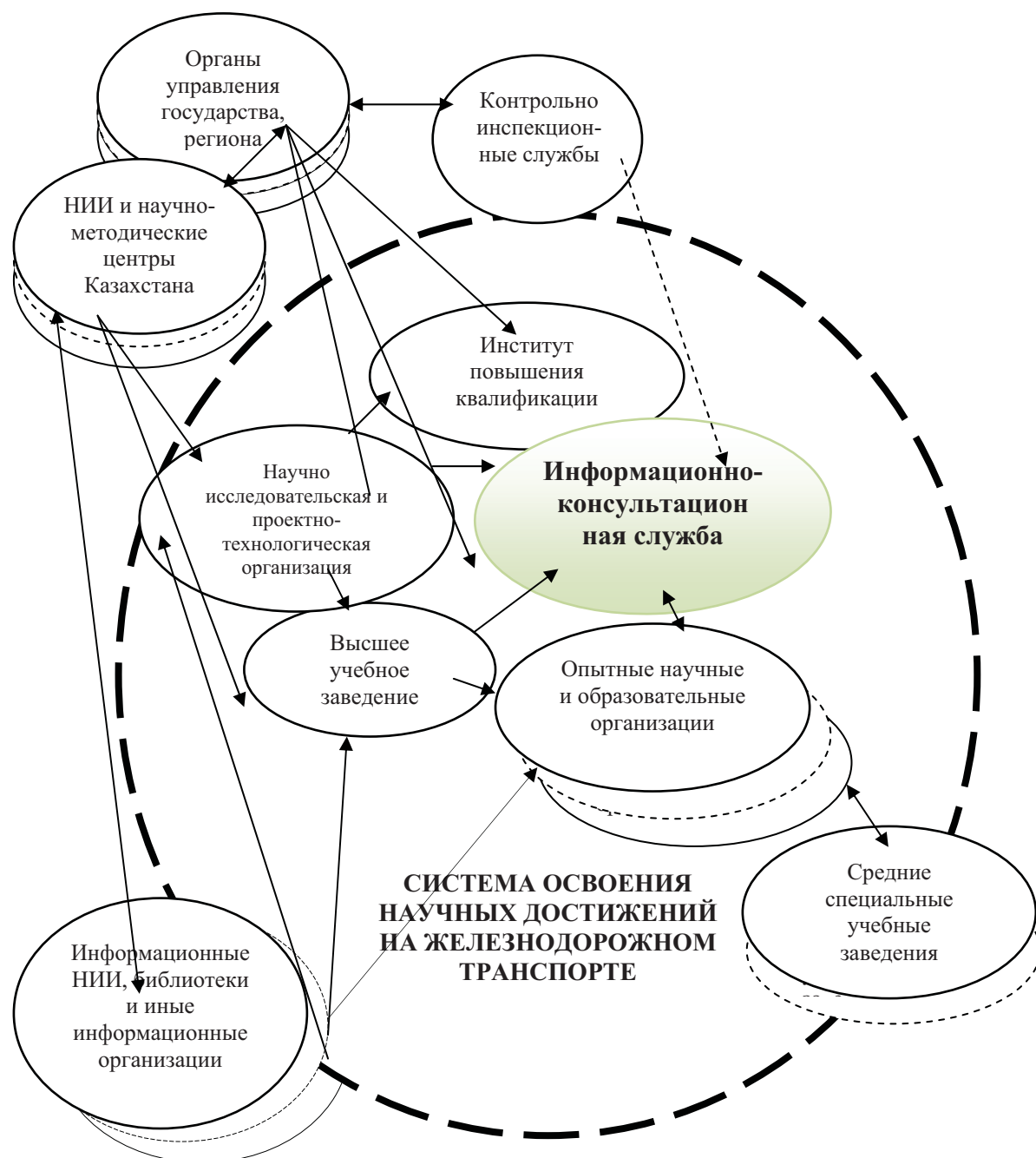
Актуальность проблемы инновационного обеспечения деятельности железнодорожной отрасли обусловлена не только необходимостью наращивания объемов перевозок, но в большей степени безотлагательной необходимостью повышения эффективности и конкурентоспособности отечественной транспортной отрасли. Тем более, что в преддверии вступления Казахстана в ВТО, это вопрос общей безопасности, а, следовательно, и независимости страны.

Реализация инновационной деятельности в транспортной отрасли, требует научного подхода к управлению инновационными процессами в отрасли с ориентацией на

повышение эффективности пассажирских и грузовых перевозок с учетом современных реалий и рыночных отношений.

Значительная роль в системе освоения и продвижения инноваций в транспортной отрасли на региональном уровне отводится информационно-консультационной службе, которая включает в себя информационную, обучающую и консультационные подсистемы.

Инновационная система охватывает все эти подсистемы консультационной деятельности и выходит за ее рамки. Она включает в себя научные организации, а также структуры, обеспечивающие создание инноваций и оказывающие содействие на управление трудовыми ресурсами в условиях индустриально-инновационного развития Казахстана (рис. 2).



- связи обмена инновациями или прямого влияния на их распространение;
- информационные связи или косвенного влияния на распространение инноваций.

Рисунок 2 – Адаптация системы освоения научных достижений инновационной деятельности в виде открытой системы во взаимодействии с внешней средой

Для проведения активной инновационной политики необходимы не только специалисты железнодорожной отрасли, но и профессионалы, обладающие знаниями в области правовой охраны и использования интеллектуальной собственности, умеющие прогнозировать коммерческий потенциал новых разработок, владеющие навыками управления финансами и свободно ориентирующиеся в процессе продвижения инновационных разработок на рынке.

**Выводы.** В связи с этим, для подготовки кадров инновационной направленности необходимы:

- разработка стратегии инновационной деятельности и выявление потребности железнодорожной отрасли в высококвалифицированных кадрах;
- организация подготовки кадров, способных к восприятию и освоению инновационных проектов;
- совершенствование структуры управления всем процессом подготовки профессиональных кадров для повышения эффективности их деятельности.
- создание законодательной базы для подготовки и переподготовки профессиональных кадров, формирование условий для ускоренного восприятия хозяйствующими субъектами инновационных решений и их реализации, совершенствование системы их материальной заинтересованности в ускоренном освоении инновационных проектов;
- развитие новых направлений подготовки кадров с учетом требований рынка.

#### ЛИТЕРАТУРА

1. Ансофф И. Стратегическое управление. М., Экономика, 1989, 212 с.
2. Пустынникова Ю.М. Проблемы построения систем регулирования стимулирования менеджеров высшего эшелона //Журнал для акционеров, 2006, № 2, с. 22-26.
3. Карпов А. Технология организационной структуризации компании. М., 2007.
4. Горзиб Т.А. Конкурентоспособность кадров как условие развития АПК Казахстана //Алматы, Вестник КазЭУ, 2010, №1, с. 34-39.
5. Кастельс, М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура. М., Изд-во ГУ ВШЭ, 2007, 160 с.
6. Дымшаков А. Управляя - оценивай. Стоимость бизнеса как основа для принятия управленческих решений //М., Корпоративные финансы, 2006, № 4, с. 17-19.