

басымдығы. Осы Қағидаға сәйкес, барлық деңгейдегі компания басшыларын ұйымның нақты құрылымдық компоненттерінің ерекшеліктері мен қажеттіліктеріне сүйене отырып тағайындау керек.

Сәйкестік принциптері. Бұл мақсат оған қол жеткізуге бөлінген ресурстарға жауап беретіндігін білдіреді. Бұл топқа сонымен қатар келесі принциптер кіреді: тиімділік, өндіріс тиімділігі (жұмыс тиімділігі шығындарға сәйкес келеді). Бұл ретте қосымша шығыстар кәсіпорын жұмысының өнімділігін арттырумен өтелуге тиіс. Бұл жерде өндіріс пен басқаруды орталықтандыру мен орталықсыздандыруды біріктіру принципі туралы сөз болып отыр. Өндіріс көлемі компанияның мақсаттарына, оның жұмыс істеу ерекшеліктеріне және т. б. толық сәйкес келуі керек.

Ұйымдастыру принциптері. Олар белгілі бір мақсатқа жетуге, компанияның жұмысына әсер ететін әртүрлі процестерді зерттеуге бағытталған деп түсініледі. Бұған басқару процесін объективті және сенімді ақпаратпен қамтамасыз ету кіреді. Өндіріс процесінің әртүрлі ресурстарға сәйкестігі ерекше маңызды. Атап айтқанда, экономикалық, техникалық, ұйымдастырушылық және т.б.

Басқару есебінің принциптері. Олар жалпы өлшеу бірліктерін қолдануды, компания жұмысының нәтижелерін бағалауды білдіреді. Бұған ішкі типтегі есеп беру құжаттарының көрсеткіштер жүйесін құру да кіреді. Компания қызметкерлерін басқару қағидаттарына келетін болсақ, олар келесі аспектілерді қамтиды: кадрлармен өзара іс-қимылдың икемділігі; қызметкерлерді басқарудың басымдығы; қызметкерлерді басқаруға қатысты басқарушылық функциялардың компанияның мақсаттарына сәйкестігі.

Талдау барысында ұзақ уақыт бойы қалыптасқан барлық принциптер бүгінде әртүрлі кәсіпорындардың жұмысында кеңінен қолданылатыны анықталды.

Әдебиеттер:

1. Герчикова И.Н. Менеджмент: Оқулық. – 4-ші басылым., 2010. – 480 б.
2. Галенко В. П. Менеджмент. Басқару жүйесі. Әдіснамасы. Кәсіпкерлік: оқулық. – 2-ші басылым. – СПб.: Петр, 2011. – 224 б.
3. <https://kitaphana.kz/refkaz/236-pedagogika/3254-prinsipter.html>

Үсипбаева А.Ә., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Дарибеков С.С.

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ АДАМ РЕСУРСТАРЫН АРТТЫРУДЫҢ БАСЫМДЫ БАҒЫТТАРЫ

Қазақстанда адам ресурстарының даму деңгейінің кеңістіктік поляризациясы артуда. Территориялық шеңберде екі вектор қалыптасып отыр: біріншіден, халық неғұрлым дамыған экономикалық және ыңғайлы өмір сүру аудандарына көшуде, екіншіден, ірі қалалық агломерацияларда шоғырлануда. Мұндай жағдайда демографиялық ресурстар үшін күресте ірі агломерациялар ұтады, өмір сүру жағдайы жақсы оңтүстік аймақтар мен өмір сүру деңгейі жоғары біршама аймақтар ұтады. Ал бұл, кеңістіктегі орналастыру поляризациясының әрі қарай ұлғаятынын білдіреді.

Аймақтық әлеуметтік айырмашылықтарды БҰҰ даму бағдарламасымен өңделген адами потенциалдың даму индексі (АПДИ) арқылы да бағалауға болады. Бұл үш құраушыдан тұратын интегралды көрсеткіш: табыс (халықтың жан басына шаққандағы жалпы аймақтық өнім), ұзақ өмір сүру (туу барысында күтілетін өмір сүру ұзақтығы) және ересектердің сауаттылығымен және жастар мен балаларды біліммен қамту арқылы өлшенетін білім деңгейі. 2008 жылы Қазақстан алғаш рет дамыған елдер қатарына енді (индекс - 0,800-тен асты). Алайда АПДИ аймақтық айырмашылықтары көзге түсерліктей және егер Нұр-сұлтан, Алматы қалалары мен Ақтөбе облысы кейбір еуропалық елдермен салыстырсақ (Португалия, Эстония, Болгария), ал бірқатар аудандарды тек Албания, Самоа, Венесуэламен ғана салыстырамыз.

Алайда АПДИ сипаты Нұр-сұлтан және Алматы қалалары және қалған Қазақстанға қатысты қалыптасқан стереотиппен сәйкес келмейді. Ел халқының 50%-дан астамы дамыған елдер деңгейіне сәйкес келетін (0,800 индексінің мәні) индекс көрсеткіші бар аймақтарда өмір сүреді. Көшбасшылар өзгермейді, бұл ірі агломерациялар мен экспортты-ресурстық аймақтар. Ірі агломерацияларда әрі қарай да сапалы адами ресурстар шоғырланатын болады, ал шикізаттық аймақтар үшін ол екі талай, себебі олар дамуы мұнай бағасынан қатты тәуелді [1].

Экономикалық өсімнің алғашқы жылдары еңбек нарығындағы оңтайлы өзгерістермен қатар жүрді, бірақ мұнда неғұрлым мәселелік аймақтарда экономикалық дамыған аймақтармен салыстырғанда жағдай бәсеңірек өзгерді. Бұл тек Қазақстанға ғана тән жағдай емес. Жұмыссыздықтың аймақтық айырмашылық қарқынын бағалай отырып, экономикадағы циклдық процестерді ескеру қажет. Экономикалық жағдайдың нашарлауы барысында дамыған аймақтардағы жұмыссыздық әлсіз дамыған аймақтармен салыстырғанда жылдамырақ өседі. Сол арқылы аймақтық айырмашылық қысқарады. Экономикалық жағдай жақсарғанда күшті аймақтар жұмыссыздықты бірінші және жылдамырақ төмендетеді, сондықтан аймақтық айырмашылықтар өседі. Мысал ретінде соңғы бес жылдықта жұмыссыздық 15%-ға төмендеген (орташа республикалық деңгейден 2 есеге артқан) Ақтөбе, Атырау, Жамбыл, Қызылорда облыстарын жатқызуға болады.

Кестеде Қазақстан аймақтары бойынша халықтың жалпы санынан білімді халық үлесі ұсынылған:

Кесте

Қазақстан аймақтары бойынша халықтың жалпы санынан білімді халық үлесі

Аймақ	Жұмысбастылардың жалпы санындағы орта және жоғары кәсіби білімге ие тұлғалардың үлесі (%)
Нұр-сұлтан	54,8
Алматы	54,8
Қарағанды облысы	39
Павлодар облысы	38,7
Костанай облысы	36,8
Атырау облысы	36,3
Маңғыстау облысы	36
Шығыс Қазақстан облысы	35,2
Ақтөбе облысы	34,7
Ақмола облысы	33,3
Жамбыл облысы	33,1
Солтүстік Қазақстан облысы	32,4
Батыс Қазақстан облысы	32,4
Түркістан облысы	30,9
Алматы облысы	30,6
Қызылорда облысы	30,1
Қазақстан Республикасы	34,9
Ескерту - автормен [2] дереккөзі негізінде құрылған	

Республиканың оңтүстігінің төмен қарқынмен дамыған аймақтарындағы халық мобильділігі жағдайды өзгертеді. Еңбек мигранттарының негізгі ағындары табыстары неғұрлым жоғары ірі агломерациялар мен алдыңғы қатарлы мұнай-газ аймақтарына бағытталады (Нұр-сұлтан қаласы, Алматы қаласы, Атырау, Маңғыстау облыстары); жұмысбастылық қаладағы қызмет көрсету секторына шоғырланады және ол заңсыз. Дамыған жанұяаралық трансферттерге байланысты оңтүстік аймақтар тұрғындарының еңбек миграциялары артта қалушы аймақтардағы жанұялардың табыстарын арттыруға мүмкіндік береді. Алайда мемлекет еңбектің аймақтық нарқтарындағы сұраныс пен ұсынысты теңестірудің аталмыш механизмін ешқалай қолдамайды, мұнда қабылдаушы аймақтардың биліктері тарапынан әлсіз дамыған аймақтардың еңбек мигранттарына қайшы тұру байқалады.

Әдебиеттер

1 Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова. - М.: Феникс, МарТ, 2018. - 272 с.

Никифорова Н.А. Управление персоналом. Краткий курс / Н.А. Никифорова. - М.: Окей-книга, 2017. - 128 с.