

Литература

1. Суглобов А.Е, Хмелев С.А., Орлова Е.А. Экономическая безопасность предприятия: Учебное пособие для студентов вузов - М.: ЮНИТИ- ДАНА, 2013. - 271 с.
2. Сыроижко В. В., Андреева А.А., Соляникова А. А. Особенности оценки технико-технологического потенциала отечественных промышленных предприятий // Austrian Journal of Humanities and Social Sciences. - 2014. - №9-10. - С.323-329.
3. Хиревич Э.Ю. Определение оптимальной методики оценки экономической безопасности предприятия // Инновационная наука. - 2016. - №22 (14). - С. 123-127.

Айтбаева А.Б., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ЕҢБЕК ҚЫЗМЕТІН ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ-ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Еңбек адам мен табиғат арасындағы зат алмасу құралы ретінде адам өмірінің ажырамас бөлігін құрайды, жеке адамның да, жалпы қоғамның да тыныс-тіршілігінің негізгі нысаны, оның дамуының бастапқы шарты болып табылады. ҚР Еңбек кодексінде "еңбек - адам мен қоғамның өміріне және қажеттіліктерін қанағаттандыруға қажетті материалдық, рухани және басқа да құндылықтарды жасауға бағытталған адамның қызметі" деген анықтама берілген [1]. Бұл анықтама ХІХ ғасырдың соңында берілген анықтамамен үндес. Маркс: Еңбек-адамның мақсатқа сай қызметі, ол өз іс-әрекетімен жанама, өзара және табиғатпен зат алмасуын реттейді және бақылайды, қажетті құнды жасайды [2]. Ғылыми әдебиетте "еңбек" ұғымының көптеген анықтамалары бар, олар К. Маркстің түсіндірмесімен бөліспейді, тек оны нақтылайды.

Еңбек екі жақты сипатқа ие: бір жағынан еңбек процесінде материалдық және рухани құндылықтар құрылады, екінші жағынан адам тұлғасының өзін-өзі тануы және өзін-өзі растауы жүреді, оның тәжірибесі, білімі, шеберлігі, зияткерлік және шығармашылық әлеуеті, адамгершілік қасиеттері іске асырылады. Осылайша, еңбек қызметінің нәтижесі нарықты тауарлармен, қызметтермен, мәдени құндылықтармен толықтыру болып табылады. Өндірістің прогресі, жаңа қажеттіліктердің пайда болуы және оларды кейіннен қанағаттандыру басқа да маңызды нәтиже болып табылады.

Еңбек және онымен байланысты еңбек қызметінің әлеуметтік-экономикалық нәтижелері саясаттың, мемлекетаралық және ұлтаралық қатынастардың, әлемдік экономиканың жаһандануының, тұрақсыз сипаттағы өзге де сыртқы факторлардың ықпалына ұшырайды. Алайда қоғам дамуының жалпы үрдісі тауар өндіру мен қызмет көрсету прогресімен, өмір сүру деңгейінің өсуімен, адам құқықтарының қоғамдық дамудың жоғары құндылығы ретінде үлкен танылуымен сипатталады.

Б.М. Генкин өзінің айқындамасында адамдарды еңбекке тарту әдістеріне назар аударады: "Еңбек – бұл табиғат ресурстарын адам не мәжбүрлеумен (әкімшілік, экономикалық), не ішкі ниетпен, не басқа да бір жолмен жүзеге асыратын немесе басқаратын материалдық, зияткерлік және рухани игіліктерге айналдыру процесі". Қазақстан Республикасында ҚР Конституциясына сәйкес (24 бап) және ҚР Еңбек кодексіне (5 және 7 бап) "Әрбір азамат еңбек бостандығына, қызмет пен кәсіп түрін еркін тандауға, сондай-ақ еңбекке қандай да бір мәжбүрлеуге тыйым салынады". Яғни еңбекке ынталандыру бізде экономикалық және (немесе) ішкі сипатқа ие.

Зерттеушілер тарапынан еңбекті ынталандыру және ынталандыру мәселелеріне қызығушылық басқару теориясы ғылым ретінде пайда болғанға дейін пайда болды. Осы үдерістерді әрі қарай ғылыми негіздеу персоналды басқару теориясын қалыптастыру және дамыту барысында жүзеге асырылды. Әдеби көздерді талдау негізінде персоналды басқару теорияларының үш даму кезеңін, сондай-ақ персоналды басқару жүйесінде еңбек уәждемесі мен ынталандыруына қарым-қатынасты дамытуды атап өтуге болады:

Бірінші кезең - басқарудың классикалық теориясы. Ең танымал өкілдер – Ф.Тейлор, А. Файоль, Г. Форд және басқа да теоретиктер мен практикалар қызметкерлер – менеджерлер тиімді жұмыс істеуге мәжбүр етуі тиіс ресурстар, активтер ғана екенін негізге алды. Осы басқару концепцияларына тән ерекшелік адам мәнін төмендету, оны өндіріс процесін құрайтын технологиялық тізбектің өзіндік буыны ретінде қарастыру болды.

Мұндай тәсілде персоналмен жұмыс істеу кезінде адамның физикалық параметрлерін өндірістік процестің қарқыны мен ырғағының талаптарына келтіру тән болды. Осы теорияларға сәйкес ынталандыру негізінен материалдық-ақшалай сыйақыға әкеледі.

Қызметкерлерді басқару көбінесе жас, дені сау және адал қызметкерлерді іріктеуге сүйенеді; оларды барынша жоғары табыспен материалдық ынталандыру, ұйымды және оның бөлімшелерін авторитарлық басқару, қызметкерлерге жүйелі, қатаң бақылау жасау және ең бастысы жұмыстан босату нысанында адамдарды жазалау; кейбір әлеуметтік іс-шаралардың көмегімен қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынасты патернализм рухында жеңілдету. Еңбекті ынталандырудың мақсаты - еңбектің сандық-сапалық көрсеткіштері мен оның нәтижелері үшін сандық-уақытша сыйақы арасындағы өзара байланысты белгілеу. Еңбекті ынталандыру тиімділігіне Еңбекті нормалау және оны төлеу, жұмыс уақытын басқару және жалақыны саралау есебінен қол жеткізіледі.

Екінші кезең – адам қатынастарының теориясы. Осы теориялар шеңберінде адамды және жалпы персоналды өндірістік процестерді қамтамасыз ететін барлық басқа ресурстардан ерекшеленетін ерекше ресурс ретінде қарастыра бастайды. Дәл осы кезеңде бірінші рет ынталандыру арнайы басқару объектісі ретінде қарастырылады, персоналды басқарудан арнайы проблематикамен, міндеттермен және оларды шешу әдістерімен ішкі салаға бөлінеді. Ең алдымен, жүйеде орын алған басшы – бағынышты қарым-қатынастар фактісі назарға алынады, персоналға назар аударумен, оны қолдаумен, мақұлдаумен және әр түрлі көмекпен, мысалы, жұмыс орнындағы оқыту арқылы байланысты позитивті уәждеу үшін басқарушылық қатынастарды пайдалану әдістері танылады және тиісінше әзірленеді. Ынталандыру – кәсіпорынның кіші жүйесінің басқарушы қызметінің мақсаты болуын тоқтатты, олар қоғамның (мемлекеттің) міндеті болды.

Әдебиеттер

- 1 Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V – Алматы: LEM, 2018. – 148 с.
- 2 Конституция Республики Казахстан.– Алматы: НОРМА-К, 1995. - 40 с.

Анарқұл Г.А., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ

Айта кету керек, қазіргі қоғамда еңбек уәждемесін қалыптастыру процесіне әсер ететін жаһандық трансформациялық процестер орын алуда.

П. Друкер өзінің "XXI ғасырдағы менеджменттің міндеттері" жұмысында қоғамның нормалары мен құндылықтарының өзгеруіне, демек, еңбек қызметінің уәждемесін қалыптастыруға ықпал ететін осындай бес өзгерісті бөлді [1]:

Дамыған елдерде бала туудың күрт төмендеуі. Дамыған елдерде халықтың құрылымы күрт өзгеріп отырады: егде адамдардың үлесі ұлғайып, жастардың үлесі азаюда. Барлық заманауи үрдістерден бұл ең айқын, күтпеген және мүлдем теңдесі жоқ. Батыс және Орталық Еуропа мен Жапонияда туылу коэффициенті халықтың жай өсімін молайту үшін қажетті шектен төмен түсті, дәлірек айтқанда бала туу жасындағы бір әйелге шаққанда 2,1 баладан төмен.

Айта кету керек, Қазақстанда бұл мәселе да өте өткір тұр. Мәселен, 2019 жылы туу деңгейі республика бойынша бала туу жасындағы бір әйелге шаққанда орташа 2,73 баланы құрады. Салыстыру үшін, 1960 жылы Қазақ ССР-інде 4,56 баланы құрайтын ең жоғары туу байқалды. Бүгінгі күні дәстүрлі түрде бала туу деңгейі Маңғыстау облысында (3,78 адам), Түркістан облысында (3,68), Атырау облысында (3,44) және Жамбыл облысында (3,41) сақталуда. Туудың ең төмен деңгейі Алматы қаласында (1,74), Қостанай (1,78) және Солтүстік Қазақстан (2,02) облыстарында байқалады. Бірақ мұнда бала туудың төмендеу фактісі емес, халық популяциясының жас құрылымының өзгеруі маңызды.

Еліміздің халқы өте жас деп саналады. 2019 жылғы деректер бойынша азаматтардың жалпы санының 26 пайызын 15 жасқа дейінгі балалар құрайды, 67,3 пайызы 15-тен 64 жасқа дейінгі еңбекке жарамды жастағы балалар. 65 жастан асқан адамдар 6,7 пайызды құрайды. Қазақстандағы медианалық жас 29 жасты құрайды, ал ерлерде ол 27,6 жасты құрайды, ал әйелдерде бұл жас 30,5 жастан сәл артық. Ерлер жасы үлкен топтарда айтарлықтай аз болады.

Халқымыздың жалпы демографиялық жүктеме көрсеткіші еңбекке қабілетті жастағы мың адамға шаққанда 586 адамды құрады. Яғни еңбекке қабілетті жастағы әрбір мың адам еңбекке жарамсыз жаста 586 адамды құрайды. Қазақстанда әлеуетті алмастыру коэффициенті, яғни балалар