

Астана: Қазақ университеті, 2019.

3 Алмаз Ерболатұлы. “Банкроттық және қайта құрылымдау: Қазақстандық тәжірибе”. Алматы: Раритет, 2017.

4 «ЛОТТЕ Рахат» АҚ қаржылық есептілігі

ГТАХА 06.77.59

Д. Т. Саинова

Е. А. Бөкетов атындағы Қарағанды зерттеу университеті,  
Қазақстан Республикасы, Қарағанды қ., [dianasainova04@mail.ru](mailto:dianasainova04@mail.ru)

## КӘСІПОРЫННЫҢ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ТАЛДАУ АСПЕКТИЛЕРІ

Байлықтың негізгі көздерінің бірі және материалдық, рухани игіліктерді құрудың негізгі факторы - еңбек. Қазіргі экономикалық жағдайда негізгі мәселелердің бірі әлеуметтік-экономикалық тұрақтылық пен тәртіптің тетіктері мен факторларын анықтау, ұйымдарды басқарудың ең тиімді әдістерін әзірлеу, сондай-ақ күрделі, үнемі өзгеріп отыратын ортада олардың тұрақты өзін-өзі қолдайтын дамуын қамтамасыз ету болып табылады.

Еңбек ресурстарын пайдалануды талдау әр кәсіпорынның қызметіндегі маңызды процесс. Осы маңызды элементті қолданудың тиімділігін анықтау - басты міндет. Бұл процесті толық зерттеу үшін еңбек ресурстарының не екенін түсіну, талдау процесіне ену, сондай-ақ еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру жолдарын зерттеу қажет.

Еңбек ресурстары - бұл ұлттық экономикада жұмыс істеу үшін қажетті физикалық дамуы, білімі және практикалық тәжірибесі бар ел халқының бөлігі. Еңбек ресурстарының құрамына жұмыспен қамтылғандар да, әлеуетті қызметкерлер де кіреді.

Еңбек ресурстарын пайдалануды сипаттайтын негізгі көрсеткіштер жұмыс күші мен оның уақытын, еңбек өнімділігін пайдалану көрсеткіштері болып табылады.

А. Д. Шеремет келесі есептеулерді ұсынады:

- еңбек ресурстарын пайдаланудың сапалық көрсеткіштерінің динамикасын анықтау;
- еңбек ресурстарының өсімін (персонал саны және оның еңбегіне ақытөлеу) өнім өсімінің 1% - на айқындау;
- өнімнің өсуін ескере отырып, еңбек ресурстарының шығындарындағы салыстырмалы ауытқуды анықтаңыз;
- еңбек ресурстарын пайдаланудың кендігі мен қарқындылығының өнімнің өсуіне әсерін анықтаңыз;
- еңбек ресурстарын пайдалану қарқындылығының кәсіпорын өнімдері мен активтерін сатудың рентабельділігін арттыруға әсерін анықтаңыз.

Еңбек ресурстарын талдау үшін ақпарат көзі деректер болып табылады:

1) кадрларды есепке алу бойынша: штат кестесі, еңбек шарттары (келісім-шарттар); қабылдау туралы, басқа жұмысқа ауыстыру туралы, демалыс беру туралы, көтермелеу туралы бұйрықтар (өкімдер) және т. б., қызметкердің жеке карточкасы;

2) жұмыс уақытын пайдалануды есепке алу және еңбекақы төлеу жөніндегі персонал мен есеп айырысулар бойынша: жұмыс уақытын пайдалануды есепке алу табелі; есеп айырысу-төлем ведомостары; есеп айырысу ведомостары; төлем ведомостары; дербес шот; белгілі бір жұмысты орындау уақытына жасалған еңбек шарты (келісім-шарт) бойынша орындалған жұмыстарды қабылдау туралы акт;

3) үш бөлімді қамтитын "Қызметкерлердің саны, жалақысы және қозғалысы туралы мәліметтер" № П-4 нысаны бойынша айлық статистикалық есептілік:

- "Қызметкерлердің саны және есептелген жалақысы". Осы бөлімге сәйкескөптіктің құрамы мен құрылымын талдауға болады.

- "Жұмыс уақытын пайдалану" жұмыс уақыты мен жұмыс уақытын жоғалту қорын бағалауға мүмкіндік береді.

- "Жұмысшылардың қозғалысы және болжамды босату" жұмыс күшінің қозғалысы мен айналым көрсеткіштерін бағалауға мүмкіндік береді;

4) бизнес-жоспар, еңбек жөніндегі жоспар;

5) ұйымның құрылымдық бөлімшелерінің жедел есептілігі.

Травин В.В. тәсілін қарастырсақ кәсіпорындағы персоналдың негізгі мәселелері: іздеу, іріктеу, қызметкерлерді жалдау, оның дамуы мен мотивациясы болып табылады.

Кадрлық қызметтер ішкі және сыртқы жұмыс күшінің көздерін ақылмен біріктіруі керек. Бұл ретте үміткерлерді алдағы жұмыс бейінімен, еңбекақы төлеу жүйесімен, кәсіпорынның әлеуметтік қызметтерімен, сондай-ақ ұжымдағы психологиялық ахуалдың кейбір аспектілерімен таныстыру маңызды мәнге ие. Бұдан басқа, әрбір үміткердің болашақ жұмысы туралы ақпаратқа басқа қажеттіліктері болуы мүмкін.

Персоналды талдаудың ең терең, ғылыми тәсілі - А. Д. Шереметтің тәсілі, еңбек ресурстарымен қамтамасыз етуді талдаудың негізгі міндеттері кәсіпорынның және оның құрылымдық бөлімшелерінің сандық және сапалық параметрлер бойынша персоналмен қамтамасыз етілуін зерттеу; кәсіпорында персоналды пайдаланудың кеңдігін, қарқындылығы мен тиімділігін бағалау, сондай-ақ персоналды неғұрлым толық және тиімді пайдалану резервтерін анықтау болып табылады кәсіпорындар.

Кадр саясаты тиімділігінің маңызды бағалау көрсеткіші кадрлардың тұрақтылық коэффициенті болып табылады. Субъективті себептерден туындаған жұмыс күшінің айналымы өндірісте жұмыс күшін пайдалану тиімділігін төмендетеді. Жаңадан қабылданған жұмысшылар осы өндірістегі нақты жұмыс жағдайларына бейімделуі керек. Бұл жағдайда қызметкерлерді толық оқыту қажеттілігі туындайды, бірақ қызметкерлердің жұмыстан босатылуына байланысты кәсіпорын қызметкерлерді оқытуға және жұмыстан шыққан қызметкерлердің кейбір әлеуметтік қажеттіліктерін қанағаттандыруға жұмсалған шығындармен байланысты шығындарға ұшырайды.

Жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, еңбек ресурстары өндіргіш күштердің маңызды элементі екенін атап өткен жөн. Авторлар еңбек ресурстарының саны қазіргі уақытта қоғамда бар тірі еңбектің әлеуетті массасын сипаттайды, ал еңбек ресурстары "халық шаруашылығында жұмыс істейтін немесе жұмыс істей алатын, бірақ қандай да бір себептермен жұмыс істемейтін ел халқының бөлігі" ретінде анықталады (үй шаруасындағы әйелдер, өндірістен қол үзген оқушылар). Экономикалық қызметке кіретін еңбек ресурстары жұмыс күшіне айналады.

Зерттеу жүргізу объектісі – «Жауһар сөз» ЖШС 1998 жылдың наурызында ұйымдастырылған. Орналасқан жері Қазақстан Республикасы, Ақмола облысы, Астана қаласы, Жеңіс даңғылы, 63 а, 2-кеңсе.

Кәсіпорынның негізгі мақсаты кәсіпорын мүддінің меншік иесінің экономикалық мүдделерін іске асыру және ұжым қызметкерлерінің әлеуметтік мұқтаждықтарын қанағаттандыру үшін пайда алуға бағытталған шаруашылық қызмет болып табылады.

Кәсіпорын мынадай қызмет түрлерін жүзеге асырады: мамандандырылмаған дүкендерде тамақ өнімдерімен, темекі өнімдерімен, алкоголь және басқа да сусындармен бөлшек сауда жасау; қандай да бір нақтылаусыз тауарлардың кең ассортиментімен көтерме сауда; қоғамдық тамақтандыру қызметтері; нан және нан-тоқаш өнімдерін өндіру; өз мүлкін пайдалану және жалға беру.

«Жауһар сөз» ЖШС еңбек ресурстарының қозғалысы мен динамикасын талдау үшін бірқатар зерттеулер мен талдаулар жүргізуіте болады. Төменде олардың кейбіреулері берілген:

- қызметкерлердің саны мен құрылымын талдау: компаниядағы жұмысшылардың санын, белгілі бір уақыт аралығында қызметкерлер санының өзгеруін, сондай-ақ қызметкерлердің жасын, жыныстық және кәсіби құрамын зерттеу қажет. Бұл еңбек ресурстарын пайдаланудың тиімділігін бағалауға, персоналды ұйымдастыру мен басқарудағы проблемаларды анықтауға, сондай-ақ кадрларға қажеттіліктерді анықтауға мүмкіндік береді;

- айналымды талдау: белгілі бір уақыт аралығында компаниядағы жұмыстан босату және жалдау санын зерттеу қажет. Бұл қызметкерлердің жұмыс жағдайларына қанағаттану деңгейін бағалауға, қызметкерлердің кету себептерін анықтауға және оларды ұстап қалу үшін шаралар қабылдауға мүмкіндік береді;

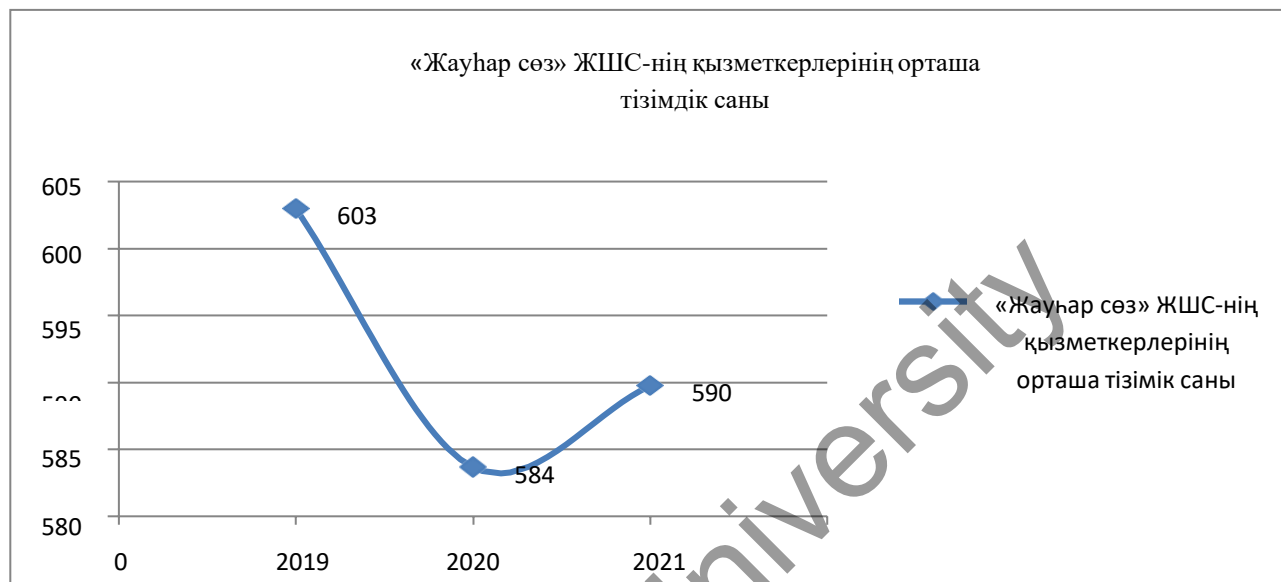
- персоналдың шығындарын талдау: қызметкерлердің еңбек шығындарының көлемін, әлеуметтік жеңілдіктерін және сақтандырылуын зерттеу қажет. Бұл еңбек ресурстарына жұмсалатын шығындардың деңгейін анықтауға, проблемалық аймақтарды анықтауға және оларды оңтайландыру жөнінде шаралар қабылдауға мүмкіндік береді;

- еңбек өнімділігін талдау: қызметкерлердің өнімділік деңгейін зерттеу, оны басқа компаниялардағы өнімділікпен салыстыру және ауытқулардың себептерін анықтау қажет. Бұл еңбекті ұйымдастырудағы проблемаларды анықтауға, өнімділікті арттырудың әлеуетін анықтауға және оны арттыру үшін шаралар қабылдауға мүмкіндік береді;

- қызметкерлердің жұмыс сапасын талдау: қызметкерлердің жұмыс сапасын, олардың кәсіби

дағдылары мен дайындық деңгейін зерттеу қажет. Бұл қызметкерлерді оқыту мен дамыту қажеттіліктерін анықтауға, жұмыс сапасының стандарттарын белгілеуге және оларды сақтау үшін шаралар қабылдауға мүмкіндік береді;

Жалпы, ЖШС «Жауһар сөз» еңбек ресурстарының қозғалысы мен динамикасын талдау қызметкерлер жұмысының және еңбекті ұйымдастырудың әртүрлі аспектілерін зерделеуді, сондай-ақ еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру үшін әлеуетті айқындауды қамтиды. Ол үшін еңбек ресурстарымен байланысты барлық процестерге жүйелі талдау жүргізіп, проблемалық аймақтарды анықтау қажет. Төменде «Жауһар сөз» ЖШС-нің 2019-2021 жылдар аралығындағы қызметкерлерінің санының өзгерісін бейнеленуі көрсетілген.



Сурет 1. 2019-2021 жж. «Жауһар сөз» ЖШС-нің қызметкерлерінің өзгерісі  
Е с к е р т у – автор [1] дереккөз бойынша құрастырған

"Жауһар сөз" ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік саны 2019 жылы 603 адамға тең болды, ал 2020 жылы бұл көрсеткіш 19 адамға азайып 584 адамды құрады. 2021 жылды 2020 жылмен салыстырғанда қызметкерлерінің орташа тізімдік саны 6-ға артып, 590 адамға тең болды. Жалпы үш жыл аралығында біз «Жауһар сөз» ЖШС-нің қызметкерлердің санының азаюын байқап отырмыз.

Кесте 1

«Жауһар сөз» ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік санының динамикалық көрсеткіштері

жыл	кәсіпорын қызметкерлерінің орташа тізімдік саны	абсолюттік өсу қарқыны		өсу қарқыны,%		өсімше қарқыны,%		1% өсімше қарқынының мәні
		тізбекті	базистік	тізбекті	базистік	тізбекті	базистік	
2019 ж.	603	-	-	-	-	-	-	
2020 ж.	584	-19	-19	96,8	96,8	-3,2	-3,2	5,9
2021 ж.	590	6	-13	101	97,8	1	-2,2	6
жылдық орташа		-6,5	-16	-	-	-	-	5,97

Е с к е р т у - автор [3] дереккөз бойынша құрастырған

1 - кестеде үш жыл бойынша «Жауһар сөз» ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік саны туралы мәліметтерді көріп отырмыз.

"Жауһар сөз" ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік санының абсолюттік өрлеу қарқыны 2020 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 19 адамға азайды, 2021 жылды 2020 жылмен салыстырғанда 6 адамға азайды. Демек, қызметкерлерінің орташа тізімдік саны бір жылы төмендеп, бір жылы ұлғаюын көреміз, яғни бір азайып, бір өсіп тұр.

"Жауһар сөз" ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік санының базистік өрлеу қарқыны 2020 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 19 адамға азайған, 2021 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 13 адамға азайған. Қызметкерлерінің орташа тізімдік саны зерттеп отырған кезеңде кему тенденциясы байқалады.

"Жауһар сөз" ЖШС-нің қызметкерлерінің орташа тізімдік санының тізбектік өсу қарқыны 2020 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 96,8% құрап, ал 2021 жылды 2020 жылмен салыстырғанда 101% құрады. Базистік өсу қарқыны 2020 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 96,8% құраса, 2021 жылды 2019 жылмен салыстырғанда 97,8% құрады.

Тізбектік өсімше қарқыны 2020 жылы 2019 жылмен салыстырғанда (-3,2%) азайды, яғни 3,2 пайызға қызметкерлер саны азайған, 2021 жылды 2020 жылмен салыстырғанда қызметкерлер саны 1% төмендеген. Базистік өсімше қарқыны 2020 жылды 2019 жылмен салыстырғанда (- 3,2%) құраса, ал 2021 жылды 2019 жылға қарағанда. 2,2% азайған.

1 пайыз өсімнің абсолюттік мәні 2020ж. 5,9375 адам, ал 2021ж. 6 адамды құрады. Демек, өзгеріс елеусіз. Жылдық орташа көрсеткіші 5,96 жуықтап 6 адамға тең.

Еңбек ресурстарын тиімді пайдалануы өнім көлемінің өсуіне әкеледі, нәтижесінде кәсіпорынның түсімі артады, демек ол пайданың өсуіне, және жалпы экономиканың дамуына да әсер етеді.

Еңбек өнімділігі жұмыс күшінің тиімділігін сипаттайтын көрсеткіш, әдетте оны анықтау үшін өндірілген өнімді қызметкерлердің орта тізімдік санына қатынас ретінде анықтайды.

Еңбек сыйымдылығы еңбек өнімділігінің кері мәні, яғни ол бір уақытта қанша өнім өндірілетінін көрсетеді.

«Жауһар сөз» ЖШС бойынша шығарылған өнім көлеміне еңбек ресурстарын тиімді пайдалану әсерін анықтау үшін 2 – кестеде мәліметтер жинақталған.

#### Кесте 2

«Жауһар сөз» ЖШС-нің жалпы шығарылған өніміне факторлық талтау жүргізу үшін мәліметтер

Көрсеткіштер		Өткен жыл 0	Есепті жыл 1	Ауытқуы
Жұмысшылардың орташа тізімдік саны	ОТС	584	590	+6
1 жұмысшының істеген күндер саны	К	310	300	-10
1 жұмысшының орташа күндік өндірімі, мың тг	КӨ	45	40	-5
Жалпы шығарылған өнім, мың тг	ЖШӨ	8146800	7080000	-1066800
Е с к е р т у - автор [3] дереккөз бойынша құрастырған				

Жалпы шығарылған өнімге факторлардың әсерін анықтау үшін келесі модель қолданылады:

$$\text{ЖШӨ} = \text{ЖС} * \text{К} * \text{КӨ} \quad (1)$$

1 формула негізінде шығарылған өнімге факторлардың әсері тізбекті алмастыру әдісі арқылы есептеліп шешілді. Тізбекті алмастыру әдісі қолданылған кезде есептеудің белгілі бір жүйесін ұстану ұсынылаы: біріншіден сандық көрсеткішті өзгерту керек, содан соң сапалы көрсеткіштерді өзгерту қажет. Егер де бірнеше сандық және бірнеше сапалық көрсеткіштер болатын болса, онда бағаның бірінші деңгейлі факторының шамасын өзгертіп, содан соң одан төменгісін өзгерту керек.

$$1) \text{ЖШӨ}_0 = \text{ОТС} * \text{К}_0 * \text{КӨ}_0 = 584 * 310 * 45 = 8146800$$

$$2) \text{ЖШ}\Theta_{\text{ОТС}} = \text{ОТС}_1 * K_0 * K\Theta_0 = 590 * 310 * 45 = 8230500$$

$$3) \text{ЖШ}\Theta_K = \text{ОТС}_1 * K_1 * K\Theta_1 = 590 * 300 * 45 = 7965000$$

$$4) \text{ЖШ}\Theta_{K\Theta} = \text{ОТС}_1 * K_1 * K\Theta_1 = 590 * 300 * 40 = 7080000$$

$$\text{ЖШ}\Theta_{\text{ОТС}} \Delta = 8230500 - 8146800 = 83700$$

$$\text{ЖШ}\Theta_K \Delta = 7965000 - 8230500 = -265500$$

$$\text{ЖШ}\Theta_{K\Theta} \Delta = 7080000 - 7965000 = -885000$$

$$\text{ЖШ}\Theta_1 = 83700 + (-265500) + (-885000) = -1066800$$

Қорытындылай келе, келесіні анықтадық:

1) Жұмысшылардың 6 адамға өсуінің әсерінен жалпы шығарылған өнім 83700 мың теңгеге өсті.

2) 1 жұмысшылар істеген күндер санының 10 күнге азаюының әсерінен жалпы шығарылған өнім -265500 мың теңгеге төмендеді.

3) 1 жұмысшының орташа күндік өнімдерінің 5 мың теңгеге азаюының әсерінен жалпы шығарылған өнім -885000 мың теңгеге төмендеді.

4) 3 фактордың әсерінен жалпы шығарылған өнім -1066800 мың теңгеге төмендеді.

Нәтижесінде «Жауһар сөз» ЖШС еңбек ресурстарының қозғалысы мен динамикасын, факторлық талдау еңбекті ұйымдастырудағы проблемаларды анықтауға, еңбек ресурстарын пайдалануды жақсарту үшін әлеуетті айқындауға және компания жұмысының тиімділігін арттыру үшін шаралар қабылдауға мүмкіндік береді.

Еңбек ресурстарын талдауды сауатты қолдану оларды дұрыс басқаруға, тиімді пайдалануға көмектеседі. Өз кезегінде, кәсіпорынның еңбек ресурстарын зерттеу және тиімді басқару үшін олардың жай-күйін, қауіпсіздігін және пайдалану тиімділігін сипаттайтын көрсеткіштерді білу қажет. Осылайша, еңбек ресурстары - бұл әлеуметтік пайдалы қызмет саласында жұмыс істеу үшін қажетті физикалық дамуы, денсаулығы, білімі, мәдениеті, қабілеттері, біліктілігі және кәсіби білімі бар ел халқының бөлігі.

Кәсіпорынның еңбек ресурстарының динамикасын талдау – заманауи басқару практикасында маңызды рөл атқарады. Бұл процесс кәсіпорынның ресурстарын тиімді пайдалануға, қызметкерлердің дамуына және жалпы экономикалық көрсеткіштердің жақсаруына әсер етеді. Сондықтан еңбек ресурстарын басқару мәселесіне ерекше көңіл бөлу қажет.

#### Әдебиеттер тізімі

1 К.Серікова, Г.Малик, С.Кенжебекова Қазақстандағы еңбек ресурстарының әлеуетін талдау және бағалау, 2018ж.-35б.

2 Шермет А.Д. Экономикалық талдау теориясы: Оқу құралы. - М.: ИНФРА-М, 2020ж. - 366 б.

3 Қасымова А.Ф., Темірбекова Л.А. Экономикалық талдау: оқу құралы, 2015ж. – 123б.

4 Б.Орынбек, А.Серік еңбек нарығы мен әлеуметтік саясаттың Қазақстандағы өзара іс-қимылы, 2021ж.-265б.

5 Любушин Н.П. Экономикалық талдау: оқу құралы / Любушин Н.П. - 2-ші басылым, қайта өңделген және қосымша - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017ж. - 423 б.

МРНТИ 06.35.31

Э. Ж. Сыздыкова<sup>1</sup>, А. Н. Коваленко<sup>2</sup>, Е. Посохова<sup>3</sup>

Э. Ж. Сыздыкова – кандидат экономических наук, профессор

Карагандинский исследовательский университет имени Е.А. Букетова,

Республика Казахстан, г. Караганда, alina.kovalenko.01555@gmail.com

## УЧЕТ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ЗАТРАТ ПО ОБЪЕКТАМ КАЛЬКУЛИРОВАНИЯ

Учет и распределение затрат по объектам калькулирования - это важнейший процесс в управлении производственными издержками, который напрямую влияет на эффективность деятельности компании. Правильное распределение затрат помогает определить реальную себестоимость продукции, контролировать издержки, а так же принимать точные управленческие решения. В этот процесс включается множество аспектов: правильная классификация затрат, выбор методов их распределения, а так же учет специфики производства и бизнеса.

Целью исследования учета затрат и калькулирования себестоимости произведенной продукции, является уточнения всех особенностей затратных статей по производству и выпуску продукции для