

саны 425 адамды құрайды. Бұл жүктеме 161 адамды құрайтын еңбекке қабілетті жастан асқан адамдардың қоғамға жүктемесінен 2,6 есе артық.

Бұл көрсеткіштен балалардың өндірістік халыққа көрсететін жүктемесі халықтың құрылымындағы елдің кішкентай азаматтарының үлес салмағы тиісінше көп екені көрініп тұр. Яғни, тұтастай алғанда, бүгінгі таңда бізде айтарлықтай қолайлы демографиялық жағдай қалыптасты. Бұл еңбек ресурстарын ынталандыруға қалай әсер етеді? Зейнетақы жасын ұлғайту және ер халықтың санын азайту менеджерлерден жаңа болмысты ескере отырып ынталандыру жүйесін өзгертуді талап етеді. Олар қарт қызметкерлерге, әсіресе ақыл-ой еңбегінің қарт қызметкерлеріне белсенді рөл атқаратын жаңа еңбек қатынастарын енгізуге мүмкіндігінше тез кірісуге тиіс. Дәстүрлі зейнеткерлік жасты аттаған және олардан барынша өнімділікке қол жеткізе алатын мамандарды тартуда және ұстауда бірінші болып табысқа жеткен ұйым керемет бәсекелестік артықшылыққа ие болады.

Қолда бар табысты бөлудегі өзгерістер. Қолда бар кірісті бөлу халықтың құрылымы сияқты түбегейлі өзгереді, бірақ оған аз адамдар назар аударады. Ал, қолда бар табысты бөлудегі өзгеріс, демографиялық жағдайдағы өзгерістерге қарағанда, ХХІ ғасырдың бірінші онжылдығында маңызды рөл атқаруы мүмкін [2].

Бәсекелестіктің жаһандануы. Арзан еңбекті пайдалануда елдің Кәсіпкерлік қызметін және экономикалық дамуын одан әрі құру мүмкін емес. Компаниялар өз қызметкерлерінің жалақысына аз жұмсаса да, егер жақын арада Индустрия көшбасшыларының өнімділік деңгейіне қол жеткізбесе, олар өмір сүре алмайды (гүлдену туралы айтпағанда). Әсіресе бұл өнеркәсіпке қатысты. Әлемнің дамыған өнеркәсіп салаларының көпшілігінде қол еңбегіне ақы төлеу шығындары тауардың бір сегізінші өзіндік құнының деңгейіне (яғни одан да аз) қол жеткізіліп, үнемі төмендейді. Еңбек өнімділігінің төмендігі компанияның өмір сүруіне қауіп төндіреді. Ал жұмыс күшіне жұмсалатын төмен шығындар еңбек өнімділігінің төмендігін өтейтін баға артықшылығын қамтамасыз ете алмайды.

Экономикалық жаһандану мен саяси бытыраңқылық арасындағы өсіп келе жатқан сәйкессіздік. Әлемдік экономика неғұрлым жаһандық болып отыр. Ұлттық шекаралар тек кедергілер болады және қосымша шығындар жасайды. Коммерциялық кәсіпорындар, сондай-ақ басқа да көптеген мекемелер өз қызметінің ауқымын Ұлттық экономика мен ұлттық шекаралармен шектей алмайды. Олардың ауқымы бүкіл әлемдегі тиісті салалар мен компаниялардың қызметіне сәйкес келуі тиіс.

Осылайша, кәсіпорын басшылығы қызметкерлердің еңбегін ынталандыруға мүдделі, өйткені ол ұйымның мақсаттарына қол жеткізу себебін қалыптастыруға бағытталған.

Әдебиеттер

1. Орлов Н.О. Стимулирование труда как технология управления: принципы системы стимулирования труда// Управление экономическими системами. – 2016. - №3 (15). - С. 33-36.
2. Титова С.В. Различие понятий "мотивация труда" и "стимулирование труда"// Вопросы экономических наук. – 2016. - №2 (78). – С. 53-55

Аристанова А.Ж., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)

Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ФАКТОРЛАРЫ

Қазіргі нарықтық жағдайларда жаңа, бұрын ескерілмейтін факторлар пайда болады: кәсіпорынды басқарудың ұйымдық формаларының өзгеруі, қызметкерлердің пайдаға қатысуы, бәсекелестік күрес, қоғамның жаһандануы және трансформациясы және т.б. персоналдың еңбегін ынталандыру жүйесін қалыптастыруға әсер ететін факторлардың жіктелуін ұсынамыз.

Еңбекті ынталандыру жүйесін қалыптастыруға көптеген факторлар әсер етеді. В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, В.Т. Пихало "Персоналды басқару" жұмысында эндогенді және экзогенді факторларды саралау берілген және олардың еңбекті басқарудың негізгі төрт компоненті: мемлекеттік реттеу, Еңбек нарығы, аймақтық ерекшеліктер, кәсіподақтардың қызметі тұрғысынан еңбекке ынталандыру және ынталандыру жүйесіне әсері қарастырылды.

Біз барлық факторларды сыртқы (объективті қолданыстағы және кәсіпорын басшылығына тәуелді емес) және ішкі (қалыптасатын және кәсіпорын менеджментіне тәуелді) деп бөлуді ұсынамыз. Бұл факторлардың еңбекті ынталандыру жүйесіне неғұрлым егжей-тегжейлі әсерін қарастырайық.

1. Сыртқы факторлар:

а) мемлекеттік реттеу. Қазіргі уақытта мемлекет кәсіпорындағы еңбекті ынталандыруға әсер ететін стандарттардың аз ғана минимумын белгілейді. ҚР Еңбек кодексінің 102-құжат саласындағы мемлекеттік кепілдіктер қызметкерлердің еңбегіне ақы төлеу:

- 1) айлық жалақының ең төменгі мөлшері;
- 2) сағаттық жалақының ең төменгі мөлшері;
- 3) үстеме уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеу;
- 4) мереке және демалыс күндеріндегі жұмыс үшін ақы төлеу;
- 5) түнгі уақыттағы жұмыс үшін ақы төлеу;
- 6) қызметкердің жалақысынан ұстап қалу мөлшерін шектеу;
- 7) жалақыны төлеу тәртібі мен мерзімдері.

Бұл ретте еңбекақының ең жоғары мөлшері мемлекетпен шектелмейді, ал ең төменгі деңгейінде белгіленеді ең төменгі күнкөріс деңгейінің және өзіне қосымша ақылар мен үстеме ақыларды, өтемақы төлемдері мен әлеуметтік төлемдерді, сыйлықақылар мен басқа да ынталандыру төлемдері. Жалақы бірнеше себептерге байланысты маңызды:

Біріншіден, ол үй шаруашылықтары табысының өмірлік маңызды көзі болып табылады және тиісінше адамдардың өмір сүру деңгейін едәуір айқындайды.

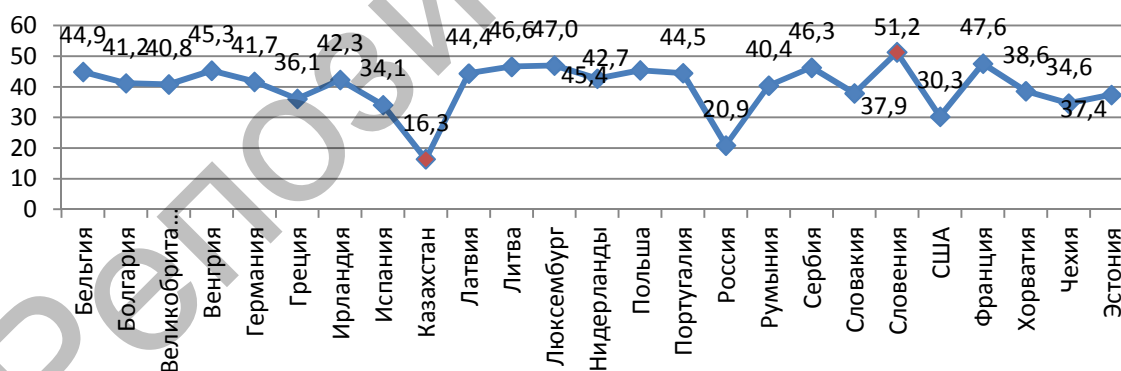
Екіншіден, жалақы экономика мен саясат үшін маңызды мәнге ие. Егер кәсіпорындар үшін еңбекке ақы төлеу шығындарға жататын болса, онда макроэкономикалық деңгейде оның тұрақты өсуі жиынтық сұранысты арттыру үшін айқындаушы шарт болып табылады.

Үшіншіден, жалақы тек қана ақша емес. Онсыз әділеттілік пен адамдық қадір-қасиеті болмайды. ХЕҰ-ның ерекше атап өтуінше, "еңбек тауар болып табылмайды" және оның бағасы тек сұраныс пен ұсыныстың арақатынасымен анықталмайды [1].

Мұнда тең құндылығы бар еңбек үшін тең сыйақы және ерлер мен әйелдер, сондай-ақ халықтың басқа да санаттары арасында еңбекақы төлеудегі кемсітушіліктерді жою дегенді білдіреді.

ҚР-да жалақының ең төменгі мөлшері кәсіпорындардағы тарифтік жүйенің негізі болып табылады, демек, оның мөлшеріне номиналды және нақты жалақы тәуелді және оның төмен деңгейі, ең алдымен, еңбекті материалдық ынталандыру деңгейіне айтарлықтай әсер етеді.

2019 жылы ең төменгі жалақы мөлшері 42500 теңге мөлшерінде белгіленген, бұл орташа айлық жалақының 16,3 % құрайды (екінші тоқсанда 2019ж. бір қызметкердің орташа айлық атаулы жалақысы 149 951 теңгені құрады, ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметтері бойынша. Атап өту керек, ҚР-да ең төменгі жалақы деңгейі өте төмен, сондықтан ең төменгі және орташа жалақының пайыздық арақатынасы ЕО және АҚШ елдерімен салыстырғанда айтарлықтай төмен (сурет).



Сурет 1. Әлемнің әр түрлі елдеріндегі ең төменгі және орташа жалақының арақатынасы (Кейтц индексі), % [2]

Бұл қазіргі уақытта Қазақстандағы ең төменгі жалақы соншалықты төмен екенін көрсетеді, бұл оның бастапқы қажеттіліктерді қанағаттандыруға жеткілікті емес, сондықтан жоғары өнімді еңбек туралы айту екіталай.

Әдебиеттер

1. Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V – Алматы: LEM, 2018. – 148 с.
2. Орлов Н.О. Стимулирование труда как технология управления: принципы системы стимулирования труда// Управление экономическими системами. – 2016. - №3 (15). - С. 33-36.