

Ұсынылған мақалада ынталандырудың тиімді жүйесін құрудың негізгі принциптері ашылып, оның экономикалық және экономикалық емес түрлері қарастырылды. Базалық лауазымдық жалақы деңгейін және жалақының ауыспалы бөлігін анықтауға неғұрлым икемді тәсілдерді қолдану қажеттілігі, жеке қызметкердің де, бүкіл құрылымдық бөлімшенің де, жалпы кәсіпорынның да қызметінің түпкілікті нәтижелерімен еңбекке ақы төлеуді байланыстыру қажеттігі туралы қорытынды жасалды.

Әдебиеттер

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юнити-Дана, 2016. – 310 с.
2. Технологии управления развитием персонала: учебник / [Е.А. Белкова и др.]. – Москва: Проспект, 2016. – 402 с.

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

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ

Мемлекет еңбек нарығында қызметкерлерді дамыту мен тұтынудың сандық және сапалық аспектілеріне мақсатты ықпал ету шараларының жүйесін, олардың кәсіби даярлығының өндірістің қазіргі заманғы деңгейіне барынша сәйкес келуіне қол жеткізуді жүзеге асыруы тиіс. Бұдан басқа, қазіргі уақытта қол жеткізілген білім деңгейі мен қызметкерлердің негізгі массасының біліктілігі және оларды экономикалық құлдырау жағдайында қолданудың мүмкін еместігі арасындағы қарама-қайшылықтар, "толық және әрқашан жұмыс істейтін" мәртебесінің "мүмкін жұмыссызға" дейін өзгеруі сияқты жаңа қайшылықтар пайда болды, жынысы мен жасы, қоғамның иерархиялық жүйесіндегі жағдайы бойынша еңбекке қабілетті жекелеген топтар арасында бәсекелестік артты.

Қазақстандағы еңбек нарығының қазіргі жай-күйін талдау оның оң және теріс жақтарын анықтауға мүмкіндік береді. ҚР-дағы 2015-2019 жылдардағы еңбек нарығының жалпы сипаттамасы (кесте 1).

Кесте 1

Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары

Көрсеткіштер	2015	2016	2017	2018	2019
1. Жұмыс күші, мың адам	8 981,9	9 041,3	8 961,9	9 074,9	8 998,8
2. Халық санындағы жұмыс күшінің үлесі, %	71,7	71,7	70,7	71,1	70,0
3. Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	8 507,1	8 570,6	8 510,1	8 623,8	8 553,3
4. Жұмыспен қамту деңгейі, %	94,7	94,8	95,0	95,0	95,0
5. Жалдамалы қызметкерлер, мың адам	5 813,7	5 949,7	6 109,7	6 294,9	6 342,8
6. Жұмыспен қамтылған халық санындағы үлесі, пайызбен	68,3	69,4	71,8	73,0	74,2
7. Өз бетінше жұмыспен айналысушылар, мың адам	2 693,4	2 621,0	2 400,4	2 328,9	2 210,5
8. Жұмыспен қамтылған халық санындағы үлесі, %	31,7	30,6	28,2	27,0	25,8
9. Жұмыссыз халық, мың адам	474,8	470,7	451,9	451,1	445,5
10. Жұмыссыздық деңгейі, %	5,3	5,2	5,0	5,0	5,0

Е с к е р т у – Дереккөзі [1]

Отандық еңбек нарығының жұмыс істеуінің оң жақтары ұсынған деректерден көрініп тұрғандай: толыққанды нарықты қалыптастыру үшін алғышарттардың болуы, жаппай жұмыссыздық пен өткір әлеуметтік қақтығыстардың болмауы. Бұл ретте 2019 жылы жұмыс күші санының 76,1 мың адамға

(0,8%), халық санындағы жұмыс күші үлесінің 1,1%, өткен жылмен салыстырғанда 70,5 мың адамға азайғаны байқалады.

Еңбек нарығының теріс сипаттамаларына жатқызуға болады:

- жалақы мен еңбек өнімділігінің, ЖІӨ-дегі еңбекақы үлесінің төмен деңгейінің салдары бар нарықтың институционалдық дамымауы;

- білікті еңбек үшін төмен ақы төлеу кезінде халықты жұмыспен қамтудың жоғары деңгейі;

- жұмыс күшіне сұраныс пен ұсыныстың біліктілік-кәсіби құрылымының сәйкес келмеуі;

- кадрларды даярлаудың ұлттық экономика қажеттіліктеріне сәйкес келмеуі;

- халықтың жекелеген топтарын жұмысқа орналастыру қиындығы (әйелдер, жастар, зейнеткерлік жас алдындағы тұлғалар, мүгедектер);

- аймақтық еңбек нарықтарының үлкен саралануы;

- депрессивті, жұмыс күші мол ауылдық аудандарда, шағын қалаларда жұмыссыздықтың жоғары деңгейі.

Ынталандыру тетігі қолда бар жүйе кезінде мотивация тетігін өзгертпей, оны күшейте отырып, әсер етуді болжайды. Ынталандыру - бұл құндылықтар жүйесінің болуын және уәждер иерархиясын болжайтын күрделі процесс.

Еңбекті ынталандыруға жағдай жасауды көздейді, оның тиімді еңбек қызметі, бағытталған қол жеткізу белгіленген көрсеткіштері мен еңбек нәтижелерін айналады қажетті критерий қанағаттандыру үшін маңызды қызметкердің қажеттіліктерін, және соның салдары ретінде қалыптастыру, оның себептері еңбек.

Ынталандыру жүйесі, әдетте, белгілі бір реттелген еңбек қызметі тәртібіне сүйенеді. Яғни сәтінде күшіне енуі қызметкердің еңбек қатынастары көзделеді, ол орындауға дайын белгілі бір шеңбер міндеттерін белгілі бір сыйақы үшін. Мұнда сөз еңбекті ынталандыру туралы емес: ұсынылған талаптарды орындамағаны үшін жазадан қашу себептері жұмыс істейді, олар сыйақыны ішінара төлеу немесе еңбек қатынастарын ұзу түрінде көрсетіледі. Яғни ынталандырудың негізгі мақсаты-адамды жұмыс істеуге итермелеу емес, оны жақсы жұмыс істеуге, оның еңбек қызметінің көрсеткіштерін жақсарту.

Осылайша, ынталандыру еңбек – бұл талаптар жиынтығы және олардың тиісті мадақтау және жазалау. Ол менеджментте қазіргі уақытта қызметкер үшін маңызды қажеттіліктерді қанағаттандыра алатын игіліктер жиынтығының болуын және оларды еңбектің жоғары нәтижелері үшін қызметкерге сыйақы беру үшін пайдалану мүмкіндігін болжайды [2].

Әдебиеттер

1. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации// Экономика и предпринимательство. – 2017. - №10-2 (87-2) С. 811-816

2. Экономика и социология труда. Под ред. Кибанова А.Я.- М.: ИНФРА- М, 2015. – 583 с.

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

Ғылыми жетекшісі – э.ғ.к., доцент Романько Е.Б.

ОФФШОРЛЫҚ ОРТАЛЫҚТАРДЫҢ ЕРКІН ЭКОНОМИКАЛЫҚ АЙМАҚТАР ЖҮЙЕСİNДЕГІ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Қазіргі жағдайда «Еркін экономикалық аймақтар» әлемдік тәжірибеде кең таралған шарттар болып табылады және халықаралық экономикалық қатынастарды дамытуда маңызды орын алады. Еркін экономикалық аймақ (бұдан әрі - ЕЭА) - ұлттық және шетелдік кәсіпкерлер үшін жеңілдікті экономикалық жағдайлары бар шектеулі аумақ. Еркін экономикалық аймақ қалған аумақтарға қатысты ерекше құқықтық мәртебеге ие. Еркін экономикалық аймақтар сыртқы сауда, жалпы экономикалық, әлеуметтік, аймақтық және ғылыми-техникалық міндеттерді шешу үшін құрылады.

Әлемдік сауданы ырықтандырудан, АКТ саласындағы прогрессивті жетістіктерден туындаған жаһандану процестері жоғары бәсекелестікке ықпал етті, онда әр экономикалық субъект пен экономикалық жүйе шығындарды азайтуға және икемділікті арттыруға тырысты. Еркін экономикалық аймақтарды дамыту салық жеңілдіктері арқылы алға қойылған мақсаттарға қол жеткізуге мүмкіндік берді. Бүгінгі таңда ЕЭА-ның ең көп саны Солтүстік Америка мен Азия