

«Сейфуллин оқулары – 12: Ғылым жолындағы жастар-болашақтың инновациялық әлеуеті» атты Республикалық ғылыми-теориялық конференция материалдары = Материалы Республиканской научно-теоретической конференции «Сейфуллинские чтения-12: Молодежь в науке - инновационный потенциал будущего" . – 2016. – Т.1, ч.2 – Б.339-341

## ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫ ЖӘНЕ ОЛАРДЫ ТИІМДІ ПАЙДАЛАНУДЫ МЕМЛЕКЕТТІК РЕТТЕУ

*Аймурзаев Б.М.*

Еңбек ресурстары - халықтың еңбектік әлеуеті, ел (аймақ) халқының шаруашылық саласында жұмыс істеуге қажетті білім деңгейі бар, дене күші толысқан және дені сау бөлігі; елдің экономикалық әлеуетінің маңызды элементі. Еңбек ресурстарының өлшемі халықтың санына, оның өсіп өнуінің режиміне, демографиялық құрылымына байланысты барлық демографиялық процестерінің қарқындылығына сәйкес болады. Қазақстанда оған I және II топтағы мүгедектерден басқа барлық еңбек жасындағы адамдар (16—63 жастағы ерлер, 16—58 жастағы әйелдер) және жеңілдік жағдайда жасы бойынша зейнетақы алатын зейнеткерлер, еңбек жасынан жоғары және төмен тұрған жұмыс істейтін адамдар жатады.

Еңбек ресурстарына сәйкес салада білім және еңбек дағдыларына ие қажетті физикалық деректері бар тұрғын халықтың бөлігі кіреді. Кәсіпорынның қажетті еңбек ресурстарын жеткілікті қамтамасыз етілуі олардың рационалды пайдаланылуы, еңбек өнімділігінің жоғары деңгейлі өнім көлемін арттыру үшін және өндіріс тиімділіктерін арттыру үшін үлкен маңызы бар. Кәсіпорынның еңбек ресурстарын қамтамасыз етілуіне және олардың пайдалану тиімділігіне барлық жұмыстардың көлемімен орындалатын өз уақытылығы, жабдық машина, механиканың пайдалану тиімділігі тәуелді [2]..

Талдау міндеттері:

- Кәсіпорынның және құрылымдық бөлімшенің еңбек ресурстарын, сондай-ақ олардың категориялары мен кәсіптер бойынша қамтамасыз етілуін зерттеу, бағалау;

- Кадрлар ағымдағы көрсеткіштерін анықтау мен зерттеу;

- Еңбек ресурстарының резервтерін анықтау, олардың анағұрлым тиімді пайдалану.

Еңбек бойынша талдауды жүргізу үшін келесі қайнар көздерді пайдаланылады:

- Еңбек бойынша есеп;

- Табельдік есепке алумен кадрлар бөлімі деректері;

- Еңбек ресурстармен кәсіпорынның қамтамасыз етілуі;

- Жұмыскердің категориялары мен кәсіптері бойынша;

- Нақты санын оның жоспарлық қажетімен салыстыру бойынша есептейді;

- Еңбек ресурстарының біліктілігі сапалық құрамында талдау керек.

Кәсіпорынды еңбек ресурстарымен қамтамасыз ету үшін онда мына көрсеткіштерді орындау керек:

- жұмысшылардың квалификациясын жоғарлату;

- еңбек жағдайын жақсарту және жұмысшылардың денсаулығын жақсарту;

- тұрмыстық-техникалық қажеттіліктерді қадағалау;

- еңбек ұжымын әлеуметтік қамтамасыз ету.

Кәсіпорындағы жұмысшылардың квалификациясын жоғарлату жоспарын орындау барысында мына көрсеткіштерді талдайды, жұмысшының жоғары, орта немесе орташа маманданған оқу орындарын қанша пайызы бітіргенін, кадрлар дайындау жүйесінде қанша адам немесе пайыз, квалификациясын жоғарлату нәтижесінде қанша пайыз және квалификацияланбаған қанша пайыз. Жұмысшылар квалификациясын жоғарлату жоспарын орындау еңбек өнімінің көтерілуіне және кәсіпорын жұмысына оң баға беріледі.

Жұмысшылардың денсаулығын жақсартуын қамтамасыз ету мақсатында мына көрсеткіштер қолданылады:

- жұмысшыларды санитарлық құралдармен қамтамасыз ету;

- санитарлық-гигиеналық жағдайын жақсарту;

- жұқтырылатын аурумен ауратын адамдардың пайыздық үлесі;

- денсаулықтарын демалыс орындарда, үйде, тур. саяхаттарда емдеткендер қанша пайыз.

Еңбек ресурстарын пайдалану былайша анықтауға болады, яғни бір жұмысшының істеген күндер мен сағатына байланысты және жұмыс уақыт қорына байланысты. Мұндай талдау әрбір жұмысшының категориясы бойынша, өндіріс бойынша және кәсіпорын бойынша өткізіледі.

Еңбек ресурстарын мемлекеттік реттеу қажеттілігін қамтитын бірқатар факторлар бар. Бұл факторлар әртүрлі әлеуметтік-экономикалық процестерге, сыртқы ортаға еңбек ресурстарының әсер етуіне, қоғамның қауіпсіздігіне байланысты.

Экономикалық дамудың орта және ұзақ мерзімді болашағын анықтайтын маңызды факторларының бірі - еңбек ресурстарын пайдалану болып табылады. Еңбек ресурстарының өсіп-өнуі кез-келген қоғамның шаруашылық жүргізу әдістері, экономикалық жүйе модельдері мен экономикалық даму деңгейлеріне қарамастан материалдық игіліктер мен қызметтерді өндіру үдерісін жүзеге асырудың маңызды шарты болып табылады.

Еңбек ресурстары жүйесін реттеу қажеттілігі келесілерден тұрады:

- еңбек ресурстары бойынша қозғалыс қауіпсіздігін қамтамасыз ету;
- қоршаған ортаға еңбек ресурстарының жағымсыз әсер етуін төмендету және экологиялық қауіпсіздікті қамтамасыз ету мақсатына;
- экономикалық қауіпсіздікті сақтау мүддесінде ішкі және сыртқы қажеттілігін қамтамасыз етуге, елдің экономикалық біртұтастығын қолдауға.

Еңбек ресурстары орталық буын болып табылады және елдің қорғаныс қабілеттілігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Кейбір жағдайларда еңбек ресурстары ұйымдары нарықта ерекше сипатта қызмет етеді. Бұл еңбек ресурстары қызметтерін жағдайдың жағымсыз әсерін шектеу мақсатында, оның қызметін реттеу қажеттілігін тудырады [3].

Еңбек ресурстары жүйесін мемлекеттік реттеудің мақсаттарына қол жеткізу нәтижесі, ұлттық экономиканың тиімділігін арттыру, яғни барынша жоғары мақсатты жүзеге асыруға ықпал етеді. Бұл ұйымдық құрылымдардың және реттеу әдістерінің жиынтығын ұсынады. Ол келесі элементтерден тұрады:

- еңбек ресурстарының даму заңдары мен нормалары, бағдарламаларын және стратегияларын, қызмет жоспарларын және оларды іске асыру механизмдерін өндеуді қамту арқылы жоспарлау;

- еңбек ресурстары қызметін реттеу институттарын қалыптастыруды, міндеттер мен құзыреттілікті ұтымды бөлуді, реттеудің қоғамдық құрылымдарын (одақтар, ассоциациялар) құруға қолдау көрсетуді ұйымдастыру;

- еңбек ресурстары жиынтығын реттеу процесіне қатысушылардың синхрондық іс-әрекетін және өзара байланысын қамтамасыз етуді үйлестіру;

- жоспарланған даму көрсеткіштеріне шығуды қамтамасыз ету үшін реттеу жүйесі элементтерінің қызметін бақылау, есепке алу, бағалау және түзетуді талап етеді.

Экономиканы басқару жүйесіндегі еңбек ресурстарын басқару мен реттеу ерекше орын алады және оның экономикалық жетістігінің негізгі факторы болып табылады. Қазіргі заманғы қызметкерлерді басқару жүйесі, бір жағынан – әкімшілік басқарудың әдістері мен қағидаларына, ал басқа жағынан – қызметкердің тұлғалық рөлін жоғарлататын, оның мотивациялық қойылымдардың біліміне, оларды қалыптастыра білушілігіне және мемлекеттік мекеменің алға қойған міндеттерін сәйкестікке бағыттай білушілігіне қорланады. Сондықтан жетекшілер мен қызметкерлерді жаңа құндылықтарға қайта бағдарлау қажет: мекеменің ішіндегі ең негізгісі ол – қызметкерлер. Мекеменің басты құндылықтарына қызметкерлердің

жұмысының тиімділігі, әрекеттілігі, мүдделілігі, шығармашылық потенциалының дамуы, жауапкершілік сезімі жатады .

Нарықтық экономика жағдайында елімізде кез келген өндірістің әлеуметтік-экономикалық тиімділігін жоғарылатуға мүмкіндік беретін қызметкерлерді басқарудың қазіргі кездегі түрлері мен әдістерін тәжірибеде пайдалану мәселелері ерекше мәнге ие болып отыр [1].

Қазіргі кезде меншік түрі әр түрлі кәсіпорындарда нарықтық қатынастардың дамуы мен кәсіпкерлікті ынталандыруға бағытталған ұйымдық құрылымдарды басқару әдістері мен түрлерін қалай өзгерту көбінесе тиімсіз және қойылған мақсаттарға жеткізбей отыр. Мұның негізгі себептерінің бірі – елімізде жүргізіліп отырған реформаларды нарықтық экономиканың күрделі мәселелерін жоғары кәсіптік деңгейде, дәстүрлі емес жолмен шешуге қабілеті бар қажетті кадрлардың аздығы. Бұл мәселелерді шешу үшін еңбек ресурстарымен жұмыс істеудің тиянақты жүйесі керек [4].

#### Әдебиеттер тізімі

1. 2013-2020 жылдарға арналған Қазақстан Республикасының АӨК дамытуға арналған «Агробизнес-2020» бағдарламасы
2. Қасымова А.Ғ, Танекеева Г.Ж. «Экономикалық талдау», - Қарағанды 2013.
3. Ахметжанова Б.А. , Қасымова А.Ғ. , Танекеева Г.Ж. «Кәсіпорын қызметін экономикалық талдау»,- Қарағанды : ҚарМТУ баспасы 2013.
4. В.С. Тан., «The role of intelligence in the disruption of human trafficking, slavery and forced labor»,- DEC 02, 2015