

«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.347-349

АУЫЛ ШАРУАШЫЛЫҒЫНДА АДАМИ РЕСУРСТАРДЫ СТРАТЕГИЯЛЫҚ БАСҚАРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Әмірбеков Е.А.

Еліміздің ауыл шаруашылық саласында осы кезеңге дейін, ауыл-аймақтар мен кәсіпорындардың инфрақұрылымының бұзылуына, өндірістік мүмкіндіктер мен өндіріс көлемінің қысқаруына, нәтижесінде, ауыл-аймақ халқының және де ол жерлердегі кәсіпорындардың қызметкерлерінің басқа сала мен аймақтарға ағылуына, жұмыссыздыққа және өзге де қолайсыз жағдайларға әкелген экономикалық және әлеуметтік мәндегі мәселелер әлі шешімін тапқан жоқ. Еңбекақы төлеу, еңбек өнімділігін және тиімділігін арттырудың ынталандырушы қызметі болуын тоқтатты. Нәтижесінде адами ресурстардың дағдарысына әкеліп соқтырды, бұл өз кезегінде экономикалық және әлеуметтік дағдарыстың пайда болуына түрткі болды.

Ауыл шаруашылығында адами ресурстарды стратегиялық басқару объективті қажеттілік болып табылады. Себебі, адами ресурстар елдің басты байлығы және кәсіпорынды басқарудың жалпы жүйесінің құрамдас бөлігі. Ол экономикалық табыстылықты, тұрғындардың дамуы мен әлеуметтік қамтамасыз етілуін, аймақтардың қайта жандануын, шаруашылық мәртебесін және аймақтардағы өмір сүру сапасын, қызметкерлердің шығармашылық қабілеттіліктерін толығымен пайдалануды, олардың материалдық және моральдық қажеттіліктерін қанағаттандыруды, еңбек өнімділігінің өсімі мен жұмыс сапасының артуын қамтамасыз етеді [1].

Көптеген жылдар аралығында адамдардың еңбек үрдісі барысында көрініс табатын адами қарым-қатынас сынды сапалық қасиеттерін кеңейту бағытында, мамандарды басқаруда түрлі тәсілдер қолданылып, өзгеріске ұшыраған болатын. Бұл басқару қызметін қиындатып, адами капиталдың өндіріс күшіне айналуына әкелді.

Техникалық үдеріс кәсіпорын дамуының толыққанды негізі болуын тоқтатқан кезең, 20-30 жылдардағы ұлы дағдарыспен аяқталған болатын. Сол кезеңнен бастап, адами қарым-қатынастарға негізделген ғылыми мектептер қалыптаса бастады. Адам және оның білімі, қабілеттілігі кәсіпорын пайдалылығын қамтамасыз ететін негізгі ресурс ретінде қабылданды [2].

Менеджмент философиясында адами ресурстар, яғни, жұмыскерлер – бұл кәсіпорынның активтері болып саналады. Еңбек ресурстарын басқару тұжырымдамасына сараптама жүргізу арқылы, адами ресурстардың ауыл шаруашылығы және қоғамдық өндірістегі негізгі үш рөлін атап көрсетуге болады. Бір жағынан адам өндірістік жүйе ресурсы ретінде қабылданады (еңбек, адами) және де өндіріс, басқару үрдістерінің маңызды элементі болып табылады. Екінші жағынан, адам қажеттіліктері, құндылықтары, қарым-қатынасы бар тұлға және басқарудың басты нысаны, субъектісі ретінде қарастырылады [3].

«Адам мүмкіндіктері», «еңбек мүмкіндіктері», «адами капитал», «жұмыс күші» секілді түсініктердің арақатынасының бір негізі бар, ол адам және оның еңбегі. Адами капитал –қоғамның, кәсіпорынның, отбасының, адамның табыс көзі болуы мүмкін және өнімділікті анықтайтын қасиеттер жиынтығы.

Еңбек мүмкіншіліктерін іске асыру барысында, жұмыскер келесідей қасиеттерге ие болуы қажет: денсаулық, адамгершілік және ұжымда жұмыс жасай білу қабілеттілігі, шығармашылық потенциал, белсенділік, жинақылық және ассертивтілік, білім, кәсіпқойлық.

Кәсіпорында адами ресурстардың барлық қажеттіліктері толығымен қанағаттандырылған кезеңде, еңбек өнімділігі көлемі өсімге ие болып, бәсекеге қабілеттілігі артады [4].

Кәсіпорындағы адами ресурстарды стратегиялық басқару, бұл мәселелердің шешімін табатын, нақты қызмет етуші жүйе бар болған жағдайда ғана іске асады. Адами ресурстарды стратегиялық басқару жүйесі, басқарудың өзара байланысы мен әрекеттестігінің нақты іске асыру үлгісі болып табылады.

Ауыл шаруашылығында адами ресурстарды стратегиялық басқару шеңберінде келесідей ұйымдастырушылық-экономикалық өзгеріс қажет: барлық категориядағы қызметкерлердің жұмысын бағалауды, еңбек өнімділігін, жұмыс сапасы мен тиімділігін ынталандыру негізінде жүзеге асыру қажет.

Республикалық деңгейдегі ауыл шаруашылығы қызметін реттейтін ұйымдарға ұсыныс:

- білікті мамандарды мақсатты даярлауда және қайта даярлауда, ауыл шаруашылық кәсіпорындарына мемлекет тарапынан көмек көрсету;

- АӨК мамандарды және басшыларды мемлекеттік аттестациялау мен лицензиялауды жүргізу;

- заманауи әлеуметтік саланы қалыптастыруға және жұмысбастылыққа байланысты тұрғындарға атаулы көмек көрсету.

Облыстық және аудандық деңгейдегі мекемелерге:

- ауыл халқын жұмыспен қамту мақсатында, фермерлік шаруашылықты басқарудың тең жағдайын жасау, әлеуметтік және экономикалық тұрғыда отбасылық шаруашылықтарға қолдау көрсету, бос қалған аймақтарды жандандыру мақсатында, еңбек ресурстарын ынталандыру, қайтарымсыз негізде ақпараттық, ғылыми және т.б. көмектер көрсету, шаруашылықпен айналысқысы келетін азаматтарға бос жатқан жерлерді, жарғылық капиталын қалыптастыруға және аймақтарды дамытуына қол ұшын беру.

- аграрлық саладағы үлкен және кіші көлемдегі шаруашылық кәсіпорындарының бірігуіне мүмкіншілік жасау;

- аймақтың АӨК-нің барлық деңгейінде, адами ресурстарды басқарудың мемлекеттік жүйесін қалпына келтіру;

- ауыл-аймақ халқының сала бойынша сауаттылық деңгейін арттыру.

Барлық ұйымдастырушылық-құқықтық формадағы ауыл шаруашылық кәсіпорындарына:

- заманауи менеджмент ұсынған адами ресурстарды және кәсіпорынды басқарудың жүйесін іске асыру;

- жасақталған біліктілік, іскерлік және жеке қасиеттер жүйесі негізінде, заманауи маман имиджін қалыптастыру;

- шығармашылық белсенділік және өндірістік қызмет тиімділігі деңгейіне байланысты, ұсынылған мамандар мен басшыларды қаржылай марапаттау жүйесін қолдану;

- кәсіпорынның экономикалық және әлеуметтік жауапкершілігін қалыптастыру; мамандардың шығармашылық қызметінің және еңбек белсенділігінің деңгейін регламенттеу мақсатында;

- адами ресурстарды басқару тиімділігін бағалауда, жалпы түсім негізінде анықталған және әлеуметтік-экономикалық әсерді көрсететін еңбек өнімділігі көрсеткіштері негізге алынуы қажет.

Әдебиеттер тізімі

1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 236 с.
2. Одегов Ю.Г., Карташова Л.В. Управление персоналом, оценка эффективности. Учебное пособие для вузов. – М.: Издательство Экзамен, 2004. – 256 с.
3. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент.-3-е изд.-М.:Гардарики, 2004.
4. Andres Vivares-Vergara, Jorge; Ariel Sarache-Castro, William; Clemencia Naranjo-Valencia, Julia. Impact of human resource management on performance in competitive priorities, INTERNATIONAL JOURNAL OF OPERATIONS & PRODUCTION MANAGEMENT Volume: 36 Issue: 2 Pages: 114-134. Published: 2016.