

## ТҮЙІН

Мақалада Қазақстан Республикасындағы инвестициялық саясатты мемлекеттік реттеу мәселесі қарастырылған, ерекше ақпараттық инвестициялық климатты басқаруға бөлінді.

## Summary

In article questions of state regulation of an investment policy in Republic Kazakhstan are considered, the special attention is given to management of an investment climate.

## ЕЦБЕК НЭТИЖЕЛІЛІГІ БАҒАЛАУ МЕН ЕЦБЕКАЦЫНЫ ТОЛЕУДІ ШЕТЕЛДІК ТЭЖІРИБЕСІ

**А.Т.Жузбаева -**

*аға оқытушы, М.Әуезов атындағы ОКМУ, Шымкент қ.*

Қазіргі кезде қызмет ететін еңбекке телеу жүйесін дәстүрлі және жанашыл деп белуге болады. Осылай шектеуге жалақының тарифтік мелшерлемесін реттеу ережелері қызмет етеді.

Дәстүрлі деп аталатын жүйелер келесі қағидаға негізделген: жалақының динамикасы тіркелген инфляцияның есуіне тәуелді. Ол минималды жалақыны жоғарлатудың және мемлекеттік және жеке кәсіпорындарда жалақының тарифтік мелшерлемесін қайта қарастырудың негізгі ретінде қызмет етеді. Сондай жүйелерде еңбекке телеу деңгейі еңбек келісім шартына қол қойылғанға дейін анықталады. Еңбек келісім шартында қызметкердің жұмыс орны немесе лауазымы толық суреттелуі керек, жалақының есептеуге негіз болып табылатын сәйкес разряд коэффициенті белгіленуі керек. Төлемнің дәстүрлі жүйесінде тарифтік мелшерлеменің жоғарылауына әсер ететін бір қатар факторлар бар. Ең алдымен - бұл жұмыс тәжірибесі. Жұмыс тәжірибесі үшін Үстемелер коллективтік келісім шартта айтылуы керек, тәжірибе үшін Үстеме шамасы, кәсіби жылжу ережелері, бір жыл істеген жұмыс үшін сыйақы беру ережесі бекітілуі керек [1].

Бұл кезде еңбек ақының құрама бөліктері жөнделетін сипатқа ие болуы керек, ал ынталандыру әдістері шектелген уақытта болуы керек: бірнеше ай, жыл, 3 жыл. Жеке бригадалық бастамашылық, жалпы еңбек керсеткіштері сияқты параметрлер ескерілуі керек. Жұмыс беруші үшін жалақыны икемдірек есептеуге мүмкіндік туады, себебі жалақының айналымы белгілі кепілденген емес, ол еңбек нәтижелеріне, алдымен ала қойылған мақсаттарға, жеке және коллективтің еңбеккерлеріне тәуелді болып табылады. Жалақының айналымы белгілі тек қана берілген жұмыс орнына талап етілетін шығарылымды емес, сонымен қатар сол жұмысшының сапалық сипаттарын да ескеруі керек. Бұл жалпы жалақының алдымен ала анықталған белгілі шегінде

икемді болып табылады, қызметкер қызмет барысында жоғарылаған сайын бұл белік ең отырады.

Енбекақы телеудің жекешелендірілген түрі тарифтік тор келісім шарты бойынша алынатын жалақының заңды және коллективтік келісім шарттағы оның минимумына сәйкес келуі тексерудің негізі ретінде ғана қызмет етуі керек. Мамандардың ойынша, енбекақы телеу жүйесі тиімді емес болады, егер бастықтар ездерінің тікелей бағынушыларымен теракты әңгімелесулер жүргізіп, бірге енбек максаттары мен перспективаларын жасап шығарып отырмаса. Бағынушыларға олардың жұмысын қалай бағалайтынын ғана емес, сонымен қатар олардың тшелей бастықтары олардан не күтетінші білуі керек[2].

Енбекақы телеудің ең жана жүйелерінде қолданылатын енбекақы телеудің негізгі қағидалары:

Бірінші қағида - енбекақының шамасын бекіту процесінде дәстүрлі тәсілдің инерциясының алдын алуға апаратын. Дәстүрлі тәсіл бойынша, негізгі жалақы жұмыс орны нормативті бағалау базасында қалыптасады. Бірақ ендіріс пен енбектің қазіргі шарттары жалданатын қызметкердің квалификациясына талаптар қойған кезде елеулі икемділікті талап етеді. Бүгінгі күнде қызметкердің поливаленттілігі, яғни қызметкердің оның алдына қойылған жұмыс тапсырмасының шегінде кез келген жұмысты орындауға потенциалдық мүмкіндігі туралы мәселе тұр. Қазіргі біліктілік сферасындағы бұл «задел» жалақыға әртүрлі жеке үстеме ретінде езінің материалдық керінісін табады, бұлның жұмыс беруші үшін артықшылығы бар. Себебі индекстелетін жалақыға қарағанда, ол жеңделетін сипатқа ие, яғни езінің ынталандырушы ролін жоғарғы дәрежеде сақтап қалуға мүмкіндігі бар.

Екінші қағида - енбекақы жұмыс орнына емес, қызметкердің жеке қасиеттерше тәуелді. Менеджмент теориясында жұмыс орны қызметкерге, оның мүмкіндіктеріне бейімделуі керек деген ұғым нығайып келеді, бірақ керісінше болуы керек. Сондықтан Тейлор бойынша берілген жұмыс орнында енбек параметрлерін толық елшеуге негізделген енбекті ұйымдастыру кезінде нормалау тәжірибесі қызметкердің жеке бәкітшілікпен қалып қалады. Жұмыс орны ездігінен теракты динамикада болуы керек. Енбекақыны қалыптастыру үшін адамның білімін және потенциалдық мүмкіндіктерін бағалау негіз болады, және бұл жалақының сыртқы белігіне ғана емес, сонымен қатар негізгі жалақыға да тән.

Үшінші қағида - шамадан тыс жекелеудің алдын алуға тырысу. Бұл жалақыны жекелеудің ойланылмаған идеясын қолданғанда қызметкерлер арасында бәсекелестік және деспандылық атмосферасын қалыптастыру қауіпті пайда болады. Мшез-құлықтың езімшіл формаларының дамуы болашақта жұмыс тшмдшілікше кері әсер етуі және қәсшорынның алдында тұрған ортақ максаттарға қол жеткізуге кедергі келтіруі мүмкін. Сондықтан қазіргі кәсіпорындарда материалдық ынталандырудың коллективтік формаларын қолдауы керек.

Швецияда кызметтщ жалпы нэтижелерімен байланысты жалакынын айнымалы белігі жоҒарылады, кесімді акы телеудін дәстүрлі формалары езінін мәнш жоҒалтып алады, топ денгейіндегі ендірістік берілудегі жетістіктерді колдау мен сыйақы беру жүйесіне күш салынады [3].

Германияда енбекл ^йымдастырудын икемді формаларына баска мамандыктарды біріктіріп орындаҒаны үшін және езіне косымша жауапкершілік алҒаны үшін марапаттауҒа кеп кеніл беледі. Сэйкесінше жалакы кұрылымында психологиялык шиеленюу және ж^мысты ^йымдастыру үшін, онын сапасы үшін, к^ры^ынын кызмет етуш камтамасыз ету үшін жауапкершілік сиякты факторлар ескершу керек.

Францияда катан индексациядан бас тартты, және коллективтж (кэсіпорыннын экономикалык тиімділігі) және жеке енімділікті ескеру аркылы жалакыны реттеу каҒидасына кешті. Б^л кезде минималды жалакы элі күнге шейін индекстелед^ Коллективтік кызыҒушылык базасында жалакы корын фирманын экономикалык нэтижелерімен тікелей байланыстыру карастырылады. Практикалык аспап болып кызыгеушылык туралы коллективтік келісім шарттар табылады. Ынталандырушы эсері темендеп кетпес үшін, кейбір кэсіпорындар келісім шартты жүзеге асырылуы керек накты максаттар тізімімен толықтырады.

АКШ кэсіпорындарынын (ірі және орташа фирмаларынын) каржылык кызметіне катысудын негізгі түрлері: фирмадаҒы барлык ж^мысшылар үшін пайдаҒа катысу - 22%, акцияны женілдікпен сату - 30%, кызметкерлердщ жинактык салымдары - 28%.

АКШ-тын ірі және орташа жеке фирмаларындаҒы табыска катысу жүйесі бойынша кызметкерлердщ табысын зертеу келесіні ^рсетедг олардын кепшілігі (13%) кейінге калдырылҒан телем жүйесінін катысушылары, онда белінген табысты кэсіпорыннын депозитіне кызметкер зейнетақы^а шыҒар алдында немесе шартта келюшген баска бір күнге дейін колма-кол берілу шартымен салынады; кызметкерлердін 1%-ы колма-кол телеу жүйесіне катысады, ол бойынша барлык тиесш пайда теленеді; кызметкерлердін 2% -ы аралас жүйеге катысады.

Ж^мыс күшінін сапасын жоҒарылатуды (персоналды дамыту) ынталандыру келесілерге баҒытталҒан:

- 1.жалдау бойынша кадрларды тарту және тандау;
- 2.кадрларды жүйелі түрде аттестациялау;
- 3.кэсіпорынҒа кадрларды бекіту;
- 4.кэсіпорындарда сэйкес ^йымдастырушылык-техникалык және элеуметтік-экономикалык енбек жаҒдайларын жасау;
- 5.кызметкерлердін кэсіби-квалификациялык денгейінін үзіліссіз есуін материалдык ынталандыру.

Персоналды дамыту механизмі енбекакы телеудін, косымша телемдердін және үстемелердін накты жүйелерінде жүзеге асырылады. Эсіресе, кызметкердін кэсіпорыннан алатын табысынын косымша мелшерлемесі үлкен рол ойнайды.

1) Кэсшорьюта кызметкерлерді тарту жүйесі жастар үшін материалдық ынталандыруды талап етпейтін алғашқы жалақының алғашқы мелшерлемесін қарастырады. Жапонияда жастар үшін жан-аялық Үстемелер арнайы түрі қарастырылған, оның шамасы кызметкердің кәсіби-квалификациялық деңгейінің есуін көрсететін базалық жалақысының есуімен, жас пен жұмыс тәрбиесінің есуімен бірге азайып отырады.

2) Шет елдерде аттестациялаудың әртүрлі әдістері кең қолданылады. Ең танымалы әдіс - кызметкердің еңбегін бағалау. Бұл бағалаудың мәшқу квалификациясы бірдей және лауазымдары бірдей кызметкерлер еңдерінің қабілеттіліктерінің, тәжірибесінің, мақсаттарының арқасында әртүрлі нәтижелерге қол жеткізе алатындығында. Кәсіпорындарда еңбекті бағалау қызмет бабысында жылжу туралы, жалақының есуі (темендеуі), кәсіби дайындыққа (қайта дайындыққа), контракт мерзімін жаңарту (тоқтату) туралы, жұмыстан шығару туралы шешімдерді қабылдау үшін пайдаланылады[4].

Кызметкерлердің жүкерлі, жеке қасиеттерін бағалау фирма шешімі еңбек нарығында олардың бәсеке қабілеттілігін жоғарылатудың маңызды құралы болып табылады.

1) Кадрларды кәсіпорында бекіту жалақының, әлеуметтік телемдердің фирма акцияларына дивидендтердің және т.б. қызмет етін түрлерін жүйелер арқылы жүзеге асырады. Кызметкерді жалақы арқылы бекітудің ең қызық тәжірибесі Жапонияда, онда бірінші рет жалданып жатқандардың жалақысының мелшерлемесі берілген фирмада еңбек қызметін аяқтап жатқандардың мелшерлемесіне қарағанда 3,5-4 есе аз. «Өмірлік жалдау» жүйесі кызметкердің жасына сәйкес оның жалақысының автоматты түрде кетерілуін қарастырады. Бірақ соны кезде бұл жүйе жетістіктер үшін қолдаумен толықтырылатын болды. Жалақының құрамында «өмір үшін Үстемелер» де бар, Оған әртүрлі өмірлік қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін түрлі-түрлілік, транспорттық және т.с.с Үстемелер түрлері кіреді. Осы Үстемелердің жиынтық келімі кызметкердің тарифтік табысының 9-10% құрайды, ал табыстың жалпы сомасында бұл елеулі емес шама. Сонда да кызметкердің маңызды өмірлік талаптануларының ешқайсысы жұмыс берушінің нәшең кетпейтін сияқты әсер пайда болады. Персоналды фирма мен ортақтық сезімін дамыту үшін қосымша әлеуметтік-тәрбиелік телемділер, жеңілдіктер және қызметтер бар. Олар персоналға міндетті мемлекеттік жүйемен бекітілген әлеуметтік қамтамасыз етуге қосымша бертеді. Оның құрамында фирма ішінде қаршықке дейін қамтамасыз ету жатады, бұрыны демалыс жәрдемақының резервтік қорлары ірі солай аталады. Қазір Жапониядағы компаниялардың шамамен 10%-нда зейнетақылық қор бар. Бұл қорларға салықтық жеңілдіктер бершеді ол фирмаларға кадрларды бекітуге қосымша стимул береді.

Францияда кадрларды бекіту жұмыс тәжірибесі үшін, еңбек тәртібі үшін Үстемелер арқылы, келік шығындарына жәрдемақылар арқылы, егер жұмыс орыны үйінен алыс болса берілетін Үстемелер арқылы, фирмаға

бершгендт Үшін сыйакылар аркылы жҮзеге асырылады.

АКШ және Батыс Еуропа елдерше кәсіпорындарда кадрларды бекіту Үшін элеуметлк телемакылар мен женілдіктер пайдаланылады. Зейнетақылык камтамасыз ету жҮЙелерінен баска ж^мыс тәжірибесімен және кәсіпкерлердін зейнетақы корына салынған салымдарымен байланысты мемлекеттік зейнетақыларға косымша элеуметтік телемдер мен жецлджтц баска тҮрлері енбек тәжірибесімен байланысты емес, бірақ олар кәсіпорын коллективщц т^рактануына кемектеседі.

Коллективтін т^рактануына пайдаға катысу жҮЙесі де кемектеседі, онын мшдет кызметкерлерді фирма мҮДделеріне енпзу Ғана емес, сонымен катар ендірістегі элеуметтік-психологиялык климатты жақсарту.

2) Кәшорындарда ^йымдастырушылык-техникалык жаҒдайдын кажетті денгейін жасау техниканы және техноллогияны жҮЙелі тҮРде жанартуда, енбек жаҒдайын жақсартуда ^ршедь Б^л баска да тен жаҒдайларда кадрларды тартуға және бекітуге ^мектесед^ Ондірістін жоҒарҒы-Үйымдастырушылык-техникалык денгейі енбек енімділігінін есуіне, енім сапасын жоҒарылатуға, ж^мыс уакытын жоҒалтуды азайтуға экеледі. Б^л шарттарға енбекті нормалау мен ^йымдастыру да жатады - сонҒысы жалакыны ^йымдастыру элементі болып табылады, және сәйкесше онын келемі мен дифференциациясына эсер етеді. Енбектін элеуметлк-экономикалык жаҒдайлары - б^л оны материалдык және моралдык марапаттау эдістері. Олардын шше манызды ролді окладтар мен мелшерлемелерді аныктау және реттеу эдістері ойнайды: жалакынын бірдей мелшерлемелері, жалакы мелшерлемесін автоматты тҮРде жоҒарылату, енбекл баҒалау нәтижесі бойынша мелшерлемелердін езгеруі. Б^л жекелеген ендірістер мен кызметкерлер тобынын спецификасын ескеруге мүмкіндік беред^

3) Квалификациялык денгейді Үзіліссіз жоҒарылатуды ынта-ландыру білім Үшін, квалификация Үшін, мамандыктарды біріктіріп орындау Үшін телемакыны колданумен жҮзеге асады. Бшм Үшін телеудін мәні кызметкерге онын ж^мыс орнында жасайтын ж^мысы Үшін Ғана емес, сонымен катар белгш бір білім сомасы болҒандыктан орындай алу кабілеттілігіне де телейтінімен сипатталады. Б^л жҮЙе ендірісті тез модернизациялау, жана енімді шыҒаруға ауысу және т.б. жаҒдайларда тиімді. Квалификация Үшін телеу жҮЙесі АКШ-та пайда болы, ал онын кен колданылуы Америка енеркәсіптеріндегі ендірістік бригадаларынын ю-эрекет аланынын кенеюімен бірге жҮРді. Б^л жҮЙенін мәні енбекакы келемі тек кана орындалатын ж^мыстын кҮРделілігіне байланысты емес, сонымен катар кызметкер езінін іс-эрекетінде пайдалана алатын мамандыктар жиынына да байланысты екендігімен сипатталады, яҒни нақты енбек емес, квалификациялык есу теленеді. Жалпы б^л жҮЙе бойынша жана мамандыкты игерген сайын орындаушы жалакысына косымша алып отырады, б^л кезде алынған кабілет (білім) ж^мыста сол немесе баска дәрежеде колданылуы керек. Квалификация Үшін телеу жҮЙесін енгізу фирманын оқытуға

шығынынын есуімен қатар жүреді. Дайындық жұмыс уақытында жүзеге асырылатындықтан, сәйкесінше ендіріс уақыты да азайады. Бірақ жұмыс күшіне жұмсалатын қосымша шығындар еңбек енімділігінің есуімен етеледі.

Сонымен, еңбек енімділігінің есуін ынталандыру мен жұмыс күшінің сапасын ынталандыру арасында тығыз өзара байланыс бар. Қазақстанның нарықтық экономикаға етуі ынталандыру жүйесін нарықтық заңдылықтарға сәйкес түзетуді талап етеді.

1. КазЭУХабаршысы. - 2005. - №3. - 75-79 бет.

2. Шекшня С.В. - Управление персоналом современной организации. М.: ПРИОР, 2003.

3. Дмитреченко Н. Система оплаты, которая может стимулировать эффективный труд. // Человек и труд. -2005.-№5.

4. Кохно П.А., Микрюков В.А., Комаров С.Е. Менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 2003.

### Резюме

Рыночные отношения вызвали к жизни новые источники получения денежных доходов в виде сумм, начисленных к выплате по акциям и вкладов членов трудового коллектива в имущество предприятия (дивиденды, проценты). Таким образом, трудовые доходы каждого работника определяются его личным вкладом, с учетом конечных результатов работы предприятия, регулируются налогами и максимальными размерами не ограничиваются. Минимальный размер оплаты труда работников всех организационно-правовых форм устанавливаются законодательством.

### Summary

The main goal of the State during this time when the world financial crisis takes place and businesses are working by market principles is to increase the efficiency of production. Especially the agricultural industry complex based on integration-innovation process and management modernization, financial-credit policy, taxation, price formation and other economic mechanisms which have great national economy importance in every department of the State, which works towards the entry into the Worldwide Commercial Organization to raise competitive capacity of goods and etc.