**7 АПТА**

**Еңбек өнімділігі: сапа мен көлем**

**Жұмыс түрі және еңбекақы**

**Етіс формаларының қолданысы**

*Грамматика:*

Етіс деп амалдың (істің) субъекті мен объектіге қатысын, сондай-ақ, керісінше субъекті мен объектінің амалға (іске) қатысын білдіретін формалардың жүйесін айтамыз. Етістерді етістіктің өзге категорияларынан ерекшелендіріп тұратын сипаттары мынадай:

1. ол онан жөн сұрады;

2. олар бір-бірінен жөн сұрасты;

3. ол онан жөн сұратты;

4. онан жөн сұралды;

5. ол өзі сұранды деген сөйлемдердегі етістіктерін (сұра, сұрас, сұрат, сұрал, сұран) бір-бірімен салыстырғанда, олар бір түбірден өрбіген түбірлес негіздер екені айқындалады. Осы бес түрлі негіздің соңғы төртеуі сұра түбірінен тиісті жұрнақтар арқылы (-с, -т, -л, -н) туып, бір-бірінен ерекшеленіп тұр; осы формаларына қарай (түпкі лексикалық мағынасы бір бола тұрса да), олардың семантикалық мәндерінде де бір-бірінен айырмашылық бар.

Етістер жұрнақтарының түрлеріне, мағыналары мен қызметтеріне қарай, төмендегідей бес түрге бөлінеді:

1. негізгі етіс,

2. ортақ етіс -с (-ыс, -іс),

3. өзгелік етіс -т; -тыр (-тір, -дыр, -дір),

4. ырықсыз етіс -ыл (-іл, л),

5. өздік етіс -ын (-ін, -н)

1

**1-тaпсырмa. Мәтінді оқыңыз. Тaлдaңыз.**

**Еңбек өнімділігі: сапа мен көлем**

Көптеген кәсіпорындарда экономикалық талдау жасаған кезде көбінесе топтық факторлар бойынша еңбек өнімділігінің өсуін талдау әдістемесін қолданады. Бұл талдаудың мәні белгілі бір фактор немесе топ факторлар алынып, олардың еңбек өнімділігінің өсуіне әсерін жұмыс күші арқылы есептейді. Факторлар бойынша еңбек өнімділігінің талдауы жалпы түрде жүргізіледі. Ал ішкі өндірістік резервтердің топтары бойынша еңбек өнімділігін талдау нақты болады. Сондықтан да екеуін де қолдану, талдауды терең жүргізуге және техникалық, технологиялық ұйымдастырушылық, психофизиологиялық, әлеуметтік шараларды құрастыру үшін қажетті ақпаратты алуға мүмкіндік береді. Еңбек өнімділігінің көрсеткіштері еңбек үрдісінің тек сандық жағын көрсетеді. Демек, оны сапалы бағалау үшін жеке және ұжымдық еңбек нәтижелерін бағалауға мүмкіндік беретін арнайы талдау қажет. Экономикалық тәжірибеде еңбектің сапалы нәтижесін талдау үшін негізгі екі жағы бар. Бірінші жағдайда жеке жұмысшының немесе ұжымның белгілі қиындық бойынша жұмысты орындаудың әлеуетті мүмкіндіктері бағаланады. Мұнда жұмыскерлерді аттестациялау және жұмыс орындарын аттестациялау әдісі қолданылады. Екінші жағдайда өндірілген жұмыс бойынша бағаланады. Еңбек сапасы, еңбек қызметінің нәтижесіне тәуелді еңбек үрдісінің жиынтық қасиеттері деп түсіндіріледі. Бірнеше кәсіпорындарда еңбектің сапалы нәтижесін бағалауда көп факторлы талдау негізінде жүргізіледі. Факторлар негізінде: сапа категориясы бойынша өндірілген өнімнің сапасы, өнімді тұтынудан түскен пікірлер саны, өндірістің ырғағы, өнім ақауларының қысқаруы т.б. алынады. Әрбір факторлардың әсері балл немесе индекспен бағаланады. Әрбір фактордың жалпы еңбек нәтижесіндегі үлесі есептелінеді. Әрбір индекстің максималды мәні бірге тең. Демек, жеке факторлардың еңбек нәтижесінің сапасындағы үлесі бірден аз санмен белгіленеді. Нарықтық экономика жағдайында кәсіпорынның еңбек көрсеткіштерін жобалау өндірілген өнім құрылымының және көлемінің жылжуымен байланыстылығы өте маңызды . Мұндай болжамдарды тапсырыс портфеліне байланысты, ал тұрақты өндіріс кезінде бір жылға құру керек. Кадрлар, еңбек, еңбекақы бойынша болжамдарды құрмай-ақ өндірісті басқару қиын. Осыған байланысты кәсіпорынның экономикалық қызметі нарық конъюктурасының өзгеруіне оперативті жауап беруі керек. Еңбек өнімділігін болжау, орташа өнім шығару деңгейі мен базистік жылмен салыстыруда өнім өндірісінің еңбек сыйымдылығын (және де бұл кезде натуралды көрсеткіштерді құндық көрсеткіштерге қарағанда пайдалану жөнді болады) қалыптастыру ретінде көрсетіледі. Көтерме бағалардың, өндіріс номенклатурасының, өнімнің жеке түрлері көлемінің тез өзгеруі еңбек өнімділігінің өсуін құндық нормативтер негізінде дәлді болжау мүмкін емес. Демек, нарық конъюктурасының өзгеруі кезінде, еңбек өнімділігінің натуралды көрсеткіштері алынуы тиіс. Еңбек өнімділігі өсуінің мүмкіндігінің барлық экономикалық дәлелдеудің мағынасы: еңбек өнімділігінің базалық деңгейі бойынша ӨӨП-дың санын және жоспарланатын өнім өндірісінің көлемін анықтау, содан кейін белгілі бір фактордың әсерінен мүмкін болатын еңбек үнемділігін анықтайды. Еңбек үнемділігінің мүмкін көрсеткіші еңбекті адам-жыл сомасында көрсетіледі.

**2-тапсырма. Сұрaқтaрғa мәтін мaзмұны бойыншa жaуaп беріп, топ болып тaлқылaңыз.**

1. Мәтіндегі негізгі айғақтар қандай?
2. Еңбек өнімділігін көтеру жолдары қандай?
3. Еңбек өнімділігінің қандай тікелей көрсеткіштерін білесіз?
4. Еңбек өнімділігі және оның маңызы қандай?

**3-тапсырма. Мәтіндегі басты ойды білдіретін 3-6 кілт сөз бен сөз тіркестерін тауып, жазыңыз.**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**4-тапсырма. Мынa төмендегі клaстерді толтырып, өз ойыңызды дaмытып aйтыңыз.**

**5-тапсырма. Мәтінді пaйдaлaнып, сөйлемдерді aяқтaңыз.**

Экономикалық тәжірибеде .............сапалы нәтижесін талдау үшін негізгі екі жағы бар. Бірінші жағдайда жеке жұмысшының немесе ұжымның белгілі .............. бойынша жұмысты орындаудың әлеуетті ..............бағаланады. Мұнда жұмыскерлерді ..............және жұмыс орындарын аттестациялау әдісі қолданылады. Екінші жағдайда өндірілген жұмыс бойынша ........... Еңбек сапасы, еңбек ...........нәтижесіне тәуелді еңбек үрдісінің жиынтық қасиеттері деп түсіндіріледі. Бірнеше .................... еңбектің сапалы нәтижесін бағалауда көп ..............талдау негізінде жүргізіледі.

**6-тапсырма. Мaқaл-мәтелдерді толықтырып, мaғынaсын түсіндіріңіз.**

1. Еңбегі ештің күні кеш, ..........
2. Еңбегі аздың ...........
3. Еңбегі жанғанның тоқтысы ............
4. .............. өнбегі көп.
5. Еңбегімен ер сыйлы,

 Өнбегімен ..............

1. Еңбегіне қарай — құрмет,

 Жасына қарай — ...........

1. Еңбегің егіз болса, байлығың сегіз болады.

 Еңбегің қатты болса, татқаның ..................

1. Еңбегің өнімді болса,

Көңілің......................

1. Еңбек ........................,

 Адам заманның көркі.

1. Еңбек — ата, жер — .....

**7-тапсырма. Мәтінді оқыңыз. Тaлдaңыз.**

** Жұмыс түрі және еңбекақы**

Еңбекақы – бұл жұмыскерге оның еңбегі үшін сапасына, санына және шығарған қажетті өнім көлеміне сәйкес берілетін төлем. Қалыпты жағдайда еңбекақы қажетті өнімнің құнына тең және оның ақшалай түрі болып табылады.    Еңбекақы төлеудің негізінде еңбекақы төлеудің шекті өнімділігімен шектелінетін, өндіріс факторы ретіндегі еңбектің құны жатыр. Шекті өнімділік теориясына сәйкес қызметкер еңбек ақыны орнын толтыратын өнім өндіруге міндетті, олай болса еңбекақы қызметкердің еңбек тиімділігіне тәуелді.

Әлеуметтік экономикалық категория бойынша еңбекақының маңызын қызметкерлер мен жұмыс берушілер үшін қарастыру қажет.

Қызметкер үшін еңбекақы оның жеке табысының негізгі және басты бөлігі болып табылады, сонымен қатар еңбекақы қызметкердің және оның жанұя мүшесіндегі адамдардың әл- ауқатын деңгейін жоғарлататын құрал болып саналады. Осыдан еңбекақынын ынталандырушы ролі алынатын сыйақының көлемін көбейту үшін еңбек нәтижесін жақсартудан тұрады.

Жұмыс беруші үшін еңбекақы өндіріс шығындары болып табылады. Жұмыс беруші, әсіресе, бұйымның бірлігіне кететін шығындарды азайтуға тырысады.Еңбекақы кәсіпорын қызметкерлері үшін маңызды ынта және еңбек төлемінің нысаны болып табылғандықтан ұдайы өндірістік және уәждемелік қызмет атқарады.

Еңбекақы төлеудің ақшалай және заттай нысандары бар.Қызметкерлерге ақша өзінің қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін барынша тиімді пайдалануға мүмкіндік беретін ақшалай форма, еңбекақы төлеудегі ең басты нысандарының бірі болып саналады. Еңбекақының заттай нысаны сирек пайдаланылады. Еңбек төлейдін мұндай нысан ақша айналымының бұзылу кезінде, экономикалық тұрақсыз, гиперинфляция және құлдырау жағдайларында кең қолданамыз.

Кәсіпорында еңбекақыны ұйымдастырудың тетігі жұмыс күшінің еңбекақыға өзгеруінің процесін тікелей қамтып көрсетеді. Олардың қазіргі нарықтық жағдайларға қаншалықты сәйкес келетіндігі, еңбекақының негізгі қызметі орындауына байланысты. Еңбекақыны ұйымдастыру арқылы нарықтық экономиканың екі қозғалушы күштері арасында әлеуметтік әріптестік қатынастардың дамуына мүмкіндік беретін, жұмыс беруші мен қызметкерлердің мүдделері арасында келісімдер жасалынады.

Еңбекақының көлеміне қызметкердің иемденетін ақшасының мөлшері ғана емес, сонымен қатар оның ол ақшаға не сатып алатындығы да себепші болады.Сонда ақшаның сатып алу қабілеттілігі*нақты* еңбекақы мен *номиналды* еңбекақының арақатынасы арқылы анықталады. Кәсіпорын қызметкерді еңбекақыны мемлекеттің бекіткен ең төменгі деңгейінен жоғары төлеуге міндетті.

Жалпы жұмысшылар мен қызметкерлерге есептелінетін еңбекақы: негізгі және қосымша болып екіге бөлінеді:

*Негізгі еңбекақы*— жұмысшылар мен қызметкерлердің нақтылы жұмыста болған уақытына,яғни олардың істеген жұмысына, атқарған қызметіне төленеді.

*Негізгі еңбекақыға мынандай төлемдер жатады:*

* мерзімдік, үдемелі және кесімді еңбекақы төлеу кезінде орындалған жұмыстың сапасы мен мөлшері үшін, пайдаланылған уақыт үшін төлемдер;
* еңбектің қалыпты жағдайынан ауытқуымен байланысты төлемдер, яғни мерзімнен тыс жұмыстар үшін, түнгі уақыттарға, мереке күндерге және тағы басқа күндерге жұмыс жасағаны үшін төлемдер;
* қызметкердің кесірінсіз тоқтап қалған төлемдер,
* сыйлықтар, сыйақылы үстемелер және т.б

*Қосымша еңбекақыға —*еңбек ету заңдарына сәйкес шарттарда атқарылып  белгіленген, жұмысшылар мен қызметкерлердің жұмыста қызметте болмаған уақытына төленетін төлемдер жатқызылады. Мұндай төлемдер қатарына:

* жұмысшалар мен қызметкерлердің еңбек демалысы үшін төленетін төлемдер;
* жұмысшылар мен қызметкерлердің мемлекеттік және қоғамдық жұмыстарды атқарғаны үшін төленетін төлемдер;
* кішкентай балалары бар аналарға жұмыстағы үзілістері үшін ақы төлеу;
* жас өспірімдердің қысқартылған жұмыс уақытына төленетін төлемдер;
* жұмысшылар мен қызметкерлердің кінәсінсіз жұмыстың тоқтап қалған уақытына төленетін төлемдер;
* жоғары немесе арнаулы оқу орындарына және басқа да мамандығын көтеру курсына жіберілген уақытына байланысты жұмысшылар мен қызметкетлерге төленетін төлемдер.

**8-тaпсырмa. Төмендегі кестені досыңызбен кеңесе отырып толтырыңыз.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Жұмыс түрі | Еңбекақысы | Күндік табысы | Қосымша табыстар | Нарық жағдайындағы орны |
| Фирма менеджері  | 150000-180000тг | 6818-8181тг | бонус | Сұранысқа ие  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |

**9-тaпсырмa. Сұхбaт құрыңыз, пікірлерді негізгі идеялары бойынша салыстырыңыз.**

[*Жалақы туралы сұрақтарға сұхбат*](https://kk.chalized.com/%D0%B6%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D2%9B%D1%8B-%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8B-%D1%81%D2%B1%D1%80%D0%B0%D2%9B%D1%82%D0%B0%D1%80%D2%93%D0%B0-%D0%B6%D0%B0%D1%83%D0%B0%D0%BF-%D0%B1%D0%B5%D1%80%D1%83/)

*[Күшті және әлсіз жақтары туралы](https://kk.chalized.com/%D1%81%D2%B1%D1%85%D0%B1%D0%B0%D1%82%D1%82%D0%B0-%D0%BA%D2%AF%D1%88-%D0%BF%D0%B5%D0%BD-%D3%99%D0%BB%D1%81%D1%96%D0%B7%D0%B4%D1%96%D0%BA-%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0%D0%BB%D1%8B/)*

[*Қызығушылықпен сұхбат алу*](https://kk.chalized.com/%D0%B6%D0%B0%D1%83%D0%B0%D0%BF%D0%BA%D0%B5%D1%80%D1%88%D1%96%D0%BB%D1%96%D0%BA-%D0%BD%D0%B5%D0%B3%D1%96%D0%B7%D1%96%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%B3%D1%96-%D0%B6%D2%B1%D0%BC%D1%8B%D1%81/)

[*Компания туралы сұхбаты*](https://kk.chalized.com/%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F%D0%BD%D1%8B%D2%A3-%D0%BC%D3%99%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%B5%D1%82-%D1%81%D2%B1%D1%85%D0%B1%D0%B0%D1%82%D1%8B/)

[*Адам арасындағы қарым-қатынас дағдысы*](https://kk.chalized.com/%D0%B0%D0%B4%D0%B0%D0%BC%D0%B4%D0%B0%D1%80-%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%81%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D2%93%D1%8B-%D2%9B%D0%B0%D1%80%D1%8B%D0%BC-%D2%9B%D0%B0%D1%82%D1%8B%D0%BD%D0%B0%D1%81/) *туралы*

[*Көшбасшылық сұхбаты*](https://kk.chalized.com/%D0%BA%D3%A9%D1%88%D0%B1%D0%B0%D1%81%D1%88%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%9B-%D1%81%D2%B1%D1%85%D0%B1%D0%B0%D1%82%D1%8B-%D1%81%D2%B1%D1%80%D0%B0%D2%9B%D1%82%D0%B0%D1%80-%D0%BC%D0%B5%D0%BD/)

[*Басқару сұхбаты*](https://kk.chalized.com/%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D0%B5%D0%B4%D0%B6%D0%B5%D1%80%D0%B4%D1%96%D2%A3-%D0%BA%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D0%B8%D0%B4%D0%B0%D1%82%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%8B%D0%BD%D0%B0/)

[*Жеке сұхбат сұрақтары*](https://kk.chalized.com/%D0%B6%D0%B5%D0%BA%D0%B5-%D1%81%D2%B1%D1%85%D0%B1%D0%B0%D1%82-%D1%81%D2%B1%D1%80%D0%B0%D2%9B%D1%82%D0%B0%D1%80%D1%8B-%D0%B6%D3%99%D0%BD%D0%B5-%D0%B6%D0%B0%D1%83%D0%B0%D0%BF%D1%82%D0%B0%D1%80/)

**10-тапсырма. «Сұхбат жанры» тaқырыбынa пікір-эссе жaзыңыз.**

**11-тапсырма. «Құзыретті маман болудың негіздері» ақпараттық танымдық жобаны топқа бөлініп (3-4 адам) жасаңыз.**

Жоба тақырыбы, мақсаты, міндеті

Нәтиже шығару, талдау, жинақтау, қорытындылау

Зерттеу, ақпарат жинау, сұхбат жүргізу, сауалнама жинау

**12-тапсырма. Сaбaқ бойыншa кестені толтырыңыз.**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| *«Бұрыннaн білемін»*  | *«Жaңa aқпaрaт»* | *«Тaңғaлдырды»* | *«Келісе aлмaймын. Білгім келеді»*  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |