**Дәріс 12 - Еңбек**  **ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау**

**Дәріс мақсаты-**магистранттарғаеңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторлаырын;

еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлауды түсіндіру

**Сұрақтар:**

* 1. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторлары
	2. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау

**Негізгі терминдер:** еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторлары, еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау, еңбек өнімділігі, еңбек өнімділігін арттырудың тиімділігі, еңбек шығындары, еңбек ресурстарын арттыру әдістері

 Еңбек Өнімділігі - алынған [өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) көлемінің оны дайындауға жұмсалған еңбекке қатынасы (еңбектің өндіріс үдерісіндегі тиімділігі). Уақыт өлшемінде өндірілген өнімнің мөлшерімен (өндіріммен) немесе өнім өлшеміне жұмсалған уақыт шығынымен ([еңбек сыйымдылығымен](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA_%D1%81%D1%8B%D0%B9%D1%8B%D0%BC%D0%B4%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%93%D1%8B%22%20%5Co%20%22%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA%20%D1%81%D1%8B%D0%B9%D1%8B%D0%BC%D0%B4%D1%8B%D0%BB%D1%8B%D2%93%D1%8B)) тұлғаланады. Жеке және қоғамдық еңбек өнімділігі түрлеріне бөлінеді. Біріншісі нақты еңбек шығынын, екіншісі нақты және өткендегі (затандырылған) еңбек шығынын көрсетеді

 Өнімді өндіруге жұмсалған [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1" \o "Шығындардың түрлері (мұндай бет жоқ)) жанды еңбек [шығындары](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) мен [өндіріс](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) құрал-жабдықтарының [шығындарынан](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) тұрады. Ал соңғыларда, өз уақытында, соларды жасауға жұмсалған еңбек [шығындары](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) болып табылған. Сондықтан экономикалық теорияда [өнімнің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) қандайына болмасын жанды (нақты) және зат түріндегі еңбек жұмсалады деп тұжырымдалады. Өткен (зат түріндегі) еңбек білім, информация т.с.с. түрде жинақталады.

Өнімділік — осы жүйенің берілген уақыт [мерзімінде](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%80%D0%B7%D1%96%D0%BC) өндірген [өнімдерінің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) сол мерзімде жасалған, немесе еңдірілген өнімдер үшін тұтынылған ресурстардың санына арақатынасы. Егер ресурстардың аталған бір түрінің ([еңбек](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA%22%20%5Co%20%22%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA), [капитал](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB), [қуат](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%9A%D1%83%D0%B0%D1%82), [информация](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D2%9B%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%82), материалдар) өнімділігін есептеу қажет болса, онда бұл есеп өнімділіктің жеке көрсеткіші болып табылады. Мысалы:

*ЕӨ = Өнім көлемі/Тірі еңбек шығындары*

Басқа көп түсініктер сияқты, *өнімділік* тиімділіктің көрсеткіштер жүйесін құруымен бірге көптеген сан көрсеткіштермен белгіленеді. *Өнімділіктің'* шағын және кең мағынасы болады. *Өнімділіктің* шағын мағынасы деп, өндірістің негізгі мақсатына көзқарас бағыты нан [өндірістік процестің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81%D1%82%D1%96%D0%BA_%D2%AF%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%81) тиімділігін сипаттайтын, бір көрсеткіш түсініледі. Негізгі мақсат осы [өндірістік процестен](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81%D1%82%D1%96%D0%BA_%D2%AF%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%81) тыс өткізілуге тағайындалған енімдермен және бір немесе бірнеше негізгі ресурстардың арасалмағы түрін алады. Бұндай [көрсеткіште](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) өндіріс шарттары (тапсырманың уақытында орындалуы, жұмысшылардың жарақаттарының саны және басқалар) көрсетілмейді.

Өнімділікті өлшеудің негізгі екі тобы бар.

Біріншіге *өнімділіктің* статикалық коэффициенттері жатады. Бұл жабайы тілмен айтсақ, белгілі уақыт мерзімінде жасалған [шығындардын](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) өлшеміне бөлінген өнімнің өлшемі.

Екіншіге *өнімділіктің* динамикалық индексі жатады. Бұл өткен мерзімдегі *өнімділіктің* статикалық коэффициентіне бөлінген, белгілі мерзімдегі өнімділіктің статикалық коэффициенті.

Егер әңгіме ресурстардың бір түрі туралы болса ([еңбек](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA%22%20%5Co%20%22%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA), [капитал](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB), [қуат](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D2%9A%D1%83%D0%B0%D1%82), [информация](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D2%9B%D0%BF%D0%B0%D1%80%D0%B0%D1%82), [материалдар](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B0%D1%82%D0%B5%D1%80%D0%B8%D0%B0%D0%BB%D0%B4%D0%B0%D1%80)) — бұл *өнімділіктің* жеке [көрсеткіші](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) (немесе ішінара өнімділіктің көрсеткіші). Еңбек өнімділігінің жеке көрсеткішінің формуласы:

*ЕӨ = Өнім көлемі / Жанды еңбек шығындары*

Бұның көп тараған формалары:

- [еңбектің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) бір сағатында немесе ақы төленген бір сағатта шығарылған [өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC);

- [еңбек](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) еткен бір адамның шығарғаны.

*Өнімділіктің* жеке [көрсеткіштері](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) [өндіріс процесінің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81%D1%82%D1%96%D0%BA_%D2%AF%D0%B4%D0%B5%D1%80%D1%96%D1%81) тиімділігіне жалпы сипаттама береді, бірақ көбінесе әр түрлі бағытталған болмаса да, сонда да динамикасы ұқсамайтын. Мысалы, [капитал](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%BF%D0%B8%D1%82%D0%B0%D0%BB) қайтарымы темендейді, ал материал қайтарымы өседі:

*Капитал қайтарымы = - Өнім көлемі / Негізгі капитал шығындар*

*Материал қайтарымы = - Өнім көлемі / Агымаагы материалдық шығындар*

Көпфакторлы *еңбек өнімділігі* [көрсеткішінің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) бөлімінде мыналар болады:

- ағымдағы [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) (жұмысшы күшіне, шикізат, материалдар сатып алуға т.б.);

- аралас [бағалау](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D0%B0%D2%93%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D1%83) (осы және басқалар).

 Еңбек өнімділігінң көпфакторлық және жалпы көрсеткіштерін есептеудің бастапқы формуласының түрі:

*МФ = Q / f(x)*

немесе:

*МФ = ΔМФ / МФ¤*

Бұнда x — МФ [көрсеткішін](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) есептегенде есепке алынатын [факторлар](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80);
Өнімділікті жоғарылату басқару процесіне және [өнімді](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC), немесе, [еңбекті](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) өзгерту (қайта жасау) процестеріне кірісудің нәтижесі болып табылады. Төменде аталған жағдайлардың (шарттардың) жеке біреуі (қандайы болмасын) орын алса, онда өнімділік өседі:

1. [Өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) көбейеді, [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) азаяды.

2. [Өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) көбейеді, [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) өзгермейді.

3. [Өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) көбейеді, [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) өседі, бірақ өсу қарқыны төмен болады.

4. [Өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) көлемі өзгермейді, [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) төмендейді.

5. [Өнім](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) азаяды, [шығындар](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) төмендейді, бірақ мұның төмендеу қарқыны жоғары болады.

 *Өнімділіктің* [көрсеткіштері](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D3%A9%D1%80%D1%81%D0%B5%D1%82%D0%BA%D1%96%D1%88) жүйесінде [фирманың](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B8%D1%80%D0%BC%D0%B0) іс-әрекеттерінің барлық жағдайлары қамтылады. Сондықтан, әсіресе бүгінгі жағдайда, тек [өндіріс](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) [факторларын](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80) есепке алумен қанағатганбай, адам факторын да есепке алу қажет.

|  |  |
| --- | --- |
| [Өндірістің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) техникалық дәрежесін көтеру | Кешендік [механизация](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BB%D0%B0%D1%83) және [автоматизация](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B2%D1%82%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D1%82%D1%82%D0%B0%D0%BD%D0%B4%D1%8B%D1%80%D1%83). Прогресивтік технология енгізу. [Өнімнің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) конструкциясын, техникалық сипаттамаларын т.б. жетілдіру. [Еңбек](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) заттарының пайдаланылуын жақсарту немесе оларды басқалармен алмастыру.  |
| Басқаруда [еңбекпен](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) [өндірістің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) ұйымдастырылуын жетілдіру | Басқару құрылымын. Басқарудағы [еңбекті](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) [механизациялау](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%B5%D1%85%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D0%B7%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D0%BB%D0%B0%D1%83) және рационалдау EFҰ (HOT) енгізу. Еңбекті мөлшерлеу  |
| Өндіріс құрылымындағы өзгерістерге сәйкес еңбек шығындарының өзгерістері | Еңбек сыйымдылығының дәрежесі әр түрлі болатын жеке өнімдер түрлерінің үлес салмағын өсіру немесе төмендету  |
| [Адам факторы](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BC_%D1%84%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80%D1%8B) | Білім [дәрежесінің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D3%99%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B5) өсуі, [өндірістік](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) квалификацияның өсуі, адамдардың [еңбекке](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) қатынасы  |

Басқа салаларда [шығындардың](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) айырмашылығын дүниеге әкелетін жағдайлар — жаңа [бұйымдарды](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%91%D2%B1%D0%B9%D1%8B%D0%BC), технологияларды енгізу, ұйымдық формаларды құруға, өндіруге, дамытуға және сапалық жетілдіруге бағытталған жағдайлар енгізу, еңбек ресурстарының сапасы мен квалификациясы және т.б. жағдайлар. Өндіріс шығындарының құрылымында ресурстардың қандай түрі басым болуына байланысты салалар мына түрлерге бөлінеді: еңбек сіңіргіш, материал сіңіргіш, қуат сіңіргіш.
Әдетте, материалдық шығындардың үлес салмағының өсуі өндірістің мамандануымен, онда кебінесе кешендік бұйымдарды пайдаланумен байланысты болады. Бүгінгі заманда, салалар масштабында, [шығындардың](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) динамикасын екі қарама-қарсы тенденциялардың сайысы белгілейді.
Біріншісі, [өндіріс](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) [шығындарын](https://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=%D0%A8%D1%8B%D2%93%D1%8B%D0%BD%D0%B4%D0%B0%D1%80%D0%B4%D1%8B%D2%A3_%D1%82%D2%AF%D1%80%D0%BB%D0%B5%D1%80%D1%96&action=edit&redlink=1) өсіреді. Осы жағдайға әкелетін [факторлар](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%D0%BE%D1%80):

- тұтынудың, сондықтан өндірістің жекеленуін (индивидуалдық болуын) көздеу;

- шығарылымдардың (шығарылатын өнімнің) ассортиментінің жиі-жиі өзгертіліп тұруын, алмасуының қажеттігі;

- ҒЗТКЖ шығындарының өсуі, қызметкерлердің білім дәрежесін жоғарылату, жарнама т.б.

Екіншісі, [тенденция](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B5%D0%BD%D0%B4%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B8%D1%8F) жаңа технологиялардың алдымен [ресурстарды](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B5%D1%81%D1%83%D1%80%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%80) үнемдеуді көздейтінімен байланысты. Қазіргі заманда, ілгері дамыған елдерде, көп [өнімдер](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D1%96%D0%BC) бойынша [өндіріс](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D3%A8%D0%BD%D0%B4%D1%96%D1%80%D1%96%D1%81) [дәрежесінің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D3%99%D1%80%D0%B5%D0%B6%D0%B5) дамығаны сонша, тіпті оны одан әрі өсіру тиімді емес болып отыр. Бұл [жағдайларда](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%96%D0%B0%D2%93%D0%B4%D0%B0%D0%B9) өндірісті сапа жағынан жетілдіру мақсатталады. Жаңа өнімдердің сапасының жоғарылауы, көбінесе, олардың бағасының осүіне емес, кемуіне, проценттеп емес, еселеп, әкеліп соғады. [Ассортименттің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D1%81%D1%81%D0%BE%D1%80%D1%82%D0%B8%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82) күрделі алмасып жаңаруы әр 5-10 жылда, жаңа технологияға көшу — әр 3 жылда жүріп отырады.
 Жеке региондардың (және елдердің) орналасуының табиғи географиялық жөне [демографиялық](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%94%D0%B5%D0%BC%D0%BE%D0%B3%D1%80%D0%B0%D1%84%D0%B8%D1%8F) айырмашылықтары өндіріс шығындарының регионалдық (елдераралық) дифференциациясын тудырады. Бұдан көп бұрын [А.Смит](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%90%D0%B4%D0%B0%D0%BC_%D0%A1%D0%BC%D0%B8%D1%82) былай деп жазған: *«Егер кейбір бөтен ел бізді кейбір тауармен, біздегі бағадан арзан бағамен қамтамасыз ете алса, онда олардан сол* [*тауарларды*](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D0%B0%D1%83%D0%B0%D1%80) *біздің өндірістің артық өндірген өнеркэсіп өнімдеріне сатып алған жөн»*. Бұл көзқарас абсолюттік артықшылык теориясы деп аталды. Д.Рикардо өзара пайдалы [сауда](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%A1%D0%B0%D1%83%D0%B4%D0%B0) мен [еңбектің](https://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%95%D2%A3%D0%B1%D0%B5%D0%BA) халықаралық мамандалуының жалпы принциптерін тұжырымдаған.

**Өтемақы жүйесінің мақсаттары мен дәстүрлі жүйесі.** Кәсіпорын қызметкерлерінің өндірістік тәртібін, ынтасын алда тұрған стратегиялық мәселеге жетуге бағыттап отырады, басқа сөзбен айтқанда қызметкердің материалдық қызығушылықтарын ұйымның стратегиялық мәселелерімен біріктіру өтемақы жүйесінінің негізгі мағынасы болып табылады.

Стратегиялық мәселелерде табысқа жетуге қажетті мамандарды тарту үшін ұйымдар еңбек нарығында өзара бәсекеге түседі.Сондықтан ұйымға керекті қызметкерлер санатына қолданылатын өтемақы жүйесі бәсекеге түсуге қабілетті болуға тиіс.

Өтемақы қызметкерлерді ұйымдар үшін қажетті іс-әрекеттер жасауға бейімделуі тиіс.Өнімділік, шығармашылық, тәжірибе және кәсіпорын философиясына берілгендік сияқты адами сапалары өтемақы жүйесі арқылы ынталандыруы керек.

Өтемақы жүйесі бір жағынан, ұйымдағы әрбір қызметкерге жақсы түсінікті брлуы қажет: екінші жағынан әкімдік етуге оғай болуы қажет, яғни оның үздіксіз қызмет атқаруын қамтамасыз ететін материалдық және еңбек ресурстарының оншалықты көп болуын талап етпеуі керек.

***Өтемақының дәстүрлі жүйесі.*** Өтемақының дәстүрлі жүйесі қызметкердің ұйымнан алатын өтемақысы екі элементтен-негізгі (жалақы немесе еңбекақы) және қосымшадан – тұратынын көрсетеді және олар белгілі бір ұзақ мерзім ішінде тұрақты болады.

**Жалақы** –бұл ұйым қызметкерге өзіне жүктелген міндетті орындағаны үшін белгілі бір мерзімде төленетін ақшалай өтемақы.Әрбір қызметкердің жалақы деңгейі әрбір жұмыс орнының салыстырмалы (ұйым ішінде) құндылығы мен оның абсолюттік құндылығын сәйкестіндіру арқылы және осы негізде қызметтік еңбекақы жүйесін құрумен анықталады.

Жұмыс орнының топтастырылуы осы ұйымдағы олардың әрбірінің салыстырмалы құндылығын анықтаудан тұрады. Жұмыс орны топтастырылуының кең тараған әдістері:

* жұмыс орнының маңызына қарай бөлу-қызметтік нұсқауларды эмприкалық талдау жолымен әрбір жұмыс орнына белгілі бір дәреже бекітіледі;
* разрядтар жүйесін жасауда-әрбір жұмыс орнына, қызметтік нұсқауларды қанағаттандыратын сипаттамаға сәйкес разряд бекітіледі;
* балдар жүйесінде-ұйымдағы әрбір жұмыс орнын сипаттайтын түйінді факторлар анықталады.

**Әр түрлі өтемақы әдістері** әрбір жұмыс орынның салыстырмалы құндылығының мүмкіншілігіне дәрежесін дәл анықтауға мүмкіндік береді.

**Еңбек нарығы туралы ақпарат жинау әдістерінің** кең тараған түрі, жалақы деңгейін анықтауға мүмкіндік беретін еңбек нарығында орын алған өтемақы бейнесін анықтайтын шолу жасау болып табылады.

Жұмыс орнының салыстырмалы және абсолюттік құндылықтарын теңеудің нәтижесі шолу нәтижесінде анықталған қызмет үшін төленетін еңбекақы шамасы мен қызметтің өзі бағаланатын балдардың қосындыларымен салыстыру арқылы табылады.

 **2. Жеңілдіктер жүйесін басқару және ауыспалы жалақы жүйесі.** Өтемақының дәстүрлі жүйесінің негізі болып табылатын жалақыға, қосымша ретінде қазіргі заман ұйымдар өзінің қызметкерлеріне едәуір жеңілдіктер түрін ұсынады.Мұндай жеңілдіктер қатарына барлық қосымша қызмет көрсетулер немесе төлемдер, медициналық сақтандыру, өмірді сақтандыру, материалдық көмек, қосымша демалыс, тегін тамақ, кәсіпорын автокөлігін пайдалану, санаторияларда демалу және т.б. жатады.

***Жеңілдіктер*** - қызметкерлердің өмір сүру деңгейін жоғарылататын қызмет көрсетуді алуға құқық беру түрінде ұйым жұмыскерлеріне берілетін өтемақының бір бөлігі.

***Ауыспалы жалақы жүйесі.*** Өтемақының дәстүрлі әдістеріне қарағанда, ауыспалы жалақы жүйесінің ерекшелігі жұмыскердің алатын өтемақы деңгейі ұзақ мерзімге тұрақты болмайды, әр түрлі факторлардың әсерінен, бірінші кезекте жұмыстың нәтижелеріне байланысты өзгеріп тұады.

Кең қолданылатын көптеген ауыспалы жалақы жүйелері бар, олардың ішіндегі ең белгілісі ***кесімді жалақы*** болып табылады.

Кесімді еңбекақының артықшылығы – еңбек нәтижелері мен сыйақы мөлшері арасында тікелей байланыстың барлығы.

Кесімді жалақының ерекше түрлеріне комиссиялық немесе сауданы ынталандыру жүйелері жатады.

Өткізу бөлімінің қызметкерлерін ынталандыру негізінде қарапайым қағида жатыр, яғни өткізу көлемі мен сыйақы мөлшері арасында тікелей тәуелділік орнатылған.

Ерекше жетістіктерге жеткенде қолданылатын марапаттаудың бір түрі-сыйақы төлеу.Сыйақы дамыған елдерде дәстүрлі өтемақы жүйесінің мына екі түрлі кемшілігін болдырмау құралы ретінде үлкен танымалдыққа ие болуда:

* қызметкердің жұмыс нәтижесі мен марапаттау шамасының арасындағы байланыстың аздығы;
* жеке жұмыскердің төлемақы мөлшері мен бүкіл ұйым мен бөлімшенің іс-әрекет нәтижелерінің арасында тіклей байланыстың болмауы.

Жұмыскерге өз жұмыс орнында оның қызметтік міндеттемелерін атқарғаны үшін, кәсіпорын мақсаттарын орындауда қосқан үлесі үшін төленетін қосымша ақыны жеке сыйақы деп атайды.

Қазіргі уақытта сыйақы мөлшерін анықтаудың кең тараған әдістерінің бірі-«жоспарланған сыйақы мөлшерін жеке жылдық жоспардың орындалу пайыз мөлшеріне көбейту» арқылы табылады.

Белгілі бір өндірістік тапсырмаларды ұжым орындаған жағдайда бөлімше қызметкеріне бірыңғай жалақы қорынан жалақы төленеді.Ұжымдық жалақыны бөлу бригада мүшелерімен жүзеге асады.Бөлудегі кең қолданылатын әдістердің бірі-еңбекке қатысу коэффициенті (ЕҚК), жалпы нәтижеге жетудегі әр кісінің үлес дәрежесін көрсететін коэффициент және сол бойынша бригада әрбір мүше ЕҚК тағайындау арқылы оның ұжымдық жалақыдан алатын еңбекақы үлесін анықтайды.

Қызметкердің жеке сыйақысын бүкіл ұйым іс-әрекетінің нәтижесімен,алға қойылған мақсаттардың орындалу дәрежесімен байланыстыру үшін ұйым жұмысының қортындысы бойынша сыйақы тағайындалады.

Қызметкердің білімі туралы төлем жүйесін енгізетін ұйым үшін жұмыскерлерді марапаттайтын «білімдерді» анықтау маңызды мәселе болып отыр.Оларды таңдауды жүзеге асыруға керек болатын қоғамдық сипаттамаларын және стратегиялық даму мәселелерін бағалау олардың негізі болып саналады.

Басшылар біліктілігіне мыналар жатады: проблеманы шешу немесе әсер ету.

Бүгінде адамның жұмыс орнындағы мінез-құлқына ақшалай емес марапаттау факторлары үлкен әсерін тигізеді.Қызметкердің уәждемесі мен өнімділігі қандай жағдайда, қандай құрал-жабдықтарда, қандай ұжымда ол жұмыс істейтіне, жұмыс орнына өзінің ой өрісін қаншалықты пайдалана алатындығына, оның шешім қабылдауға және адамдарды басқару мүмкіндігіне байланысты.Қоғамның дамуымен қатар осы материалдық емес факторлардың маңызы, олардың әлеуетті жұмыскерлер үшін тартымдылығы күшейе түсуде, демек жұмыскердің ұйыммен барлық қатынастарын қамтитын «біліктілік пакеті» тұжырымдамасын енгізу керек деушілер күннен күнге артып келеді.

**Бақылау сұрақтары:**

1. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторлары
2. Еңбек ресурстарын басқарудың негізгі индикаторларын жоспарлау
3. Еңбек өнімділігі
4. Еңбек өнімділігін арттырудың тиімділігі
5. Еңбек шығындары, еңбек ресурстарын арттыру әдістері

**Ұсынылатын әдебиеттер тізімі**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
3. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
4. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
6. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
7. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
9. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
10. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
11. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
13. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
14. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
15. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
16. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.