



Казахский национальный  
университет имени аль-Фараби



*«Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти  
высокоразвитых государств мира:  
проблемы и перспективы их решения»,  
посвящена 80-летию  
Казахского национального университета  
имени аль-Фараби*

Алматы 2014

**Казахский национальный университет имени аль-Фараби  
Высшая школа экономики и бизнеса  
Кафедра менеджмента и маркетинга**

**МОНОГРАФИЯ**  
**посвящена 80-летию Казахского национального**  
**университета имени аль-Фараби**

*Қазақстанның әлемде ең жоғары дамыған 30 мемлекеттерінің  
қатарына кіру үдерісі: мәселелер және оларды шешу  
мүмкіншіліктері*

*Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых  
государств мира: проблемы и перспективы их решения*

*The process of entering of the Republic of Kazakhstan into 30  
highly developed countries of the world: challenges and prospects for  
their solutions*

**АЛМАТЫ 2014**

УДК 330  
ББК 65  
П 84

Редакторы: д.э.н., профессор Мухтарова Карлыгаш Сапаровна,  
к.э.н., доцент Купешова Сауле

**П 84** Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых государств мира: проблемы и перспективы их решения. Монография посвящена 80-летию Казахского национального университета имени аль-Фараби: Монография./Под.ред. Мухтаровой К.С., Купешовой С.Т.- Алматы: Казахский национальный университет имени аль-Фараби 2014. – 300 стр.

ISBN 978-601-04-0418-2

Коллективная монография разработана профессорско-преподавательским составом Высшей школы экономики и бизнеса КазНУ имени аль-Фараби в рамках реализации Послания Президента народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее».

Монография включает материалы международного круглого стола «Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых государств мира: проблемы и перспективы их решения», посвященная 80-летию Казахского национального университета имени аль-Фараби, научно-методические статьи преподавателей, магистрантов и докторантов Высшей школы экономики и бизнеса.

Предназначена для широкого круга читателей.

ISBN 978-601-04-0418-2

Кафедра «Менеджмент и маркетинг», 2014

Глава 1 П  
ИННОВАЦ

Ермекбаева Б.  
Государственная  
залог конкуренто

Мухтарова К.С., М  
Эффективность р

С.К.Джумамбаев  
Государство как д  
индустриализаци

Сансызбаева Г.Н., С  
Стратегическое и  
сущность и разли

Осербайулы С.  
Исламское финан  
реалии и перспек

Дуламбаева Р.Т.  
Инновационная и  
проблемы реализ

Тажиева С.К., Бект  
Казакстан Республ  
салыстырғандағы

Тагайбекова Н.П.  
Инновационная э  
глобальных эконо

Астаров Ф.А.  
Казакстан эконо

Котаманова М.Т.  
Девальвация и ее  
Казахстана .....

## **Глава 1 ПЕРСПЕКТИВЫ ИНДУСТРИАЛЬНО-ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ КАЗАХСТАНА**

Ермекбаева Б. Государственная поддержка малого и среднего бизнеса - залог конкурентоспособной экономики .....	8
Мухтарова К.С., Мылтыкбаева А.Т. Эффективность регионального управления .....	14
С.К.Джумамбаев Государство как движущая сила инновационной индустриализации в Казахстане .....	19
Сансызбаева Г.Н., Сансызбаев С.Н. Стратегическое и долгосрочное планирование: сущность и различия .....	26
Осербайулы С. Исламское финансирование в Республики Казахстан: реалии и перспективы .....	31
Дуламбаева Р.Т. Инновационная индустриализация: особенности и проблемы реализации .....	39
Тажиева С.К., Бектемиров Қ. Қазақстан Республикасының әлем елдерімен салыстырғандағы инновациялық даму тенденциясы .....	47
Тагайбекова Н.П. Инновационная экономика – новый тип глобальных экономических отношений .....	54
Асқаров Ғ.А. Қазақстан экономикасының инновациялық даму жағдайы ....	64
Жоламанова М.Т. Девальвация и ее последствия для банковского сектора Казахстана .....	75

Унербаева Р.У. Қазақстан Республикасында венчурлік бизнестің дамуы .....	189
Когут О.Ю. Организация синтетического и аналитического учета доходов и расходов предприятия .....	193
Алимбекова Г.А. Вопросы автоматизации кадрового учета и заработной платы .....	202
<b>Глава 6 РАЗВИТАЯ СТРАНА 21 ВЕКА – АКТИВНЫЕ, ЗДОРОВЫЕ И ОБРАЗОВАННЫЕ ЛЮДИ</b>	
Альжанова Н.Ш. Здоровье населения в контексте политико-экономических трансформаций в современном Казахстане .....	210
Бимендиева Л.А., Даулиева Г.Р. Қазақстандағы азық-түлік қауіпсіздігі мәселесі туралы .....	219
Нұрсейтова Г.Б. Демотивацияның пайда болуы, себептері және ұйымның дамуына ықпал ететін кері әсері .....	229
Казбекова Ж.Б. Совершенствование преподавания финансовых дисциплин в ВУЗе с применением проблемного метода .....	236
Унербаева Р.У. , Сейдалиева Д.А. Қазіргі Қазақстандағы әлеуметтік-экономикалық қауіпсіздіктің жағдайы .....	243
Мұхтарова Қ.С., Нұрмағанбетов М.Е. Жұмыспен қамтамасыз етудің шетелдік тәжірибесі .....	246
Жумагазиева А.Г., Есмұрзаева А.Б. Жастар ортасындағы жұмыссыздық мәселелері .....	255

Шеденова Н.У.  
Улучшение рег  
домохозяйств к  
в рамках «Стр

Глава  
ГОС

Сансызбаев С.Н.  
Макроэкономи  
кривая Филлип

Сансызбаев С.Н.  
Модернизация с

Джулаева А.М.  
Региональные а  
«селеной» экон

Арзаева М.Ж.  
Жаландану жаң  
төселген мәсе

Смағұлова Г.С.  
Мәмлкеттік к  
қамтамасыз ет

## ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕГИОНАЛЬНОГО УПРАВЛЕНИЯ

*Мухтарова К.С.*  
д.э.н., профессор  
заведующий кафедрой «Менеджмент и маркетинг»  
Высшей школы экономики и бизнеса  
КазНУ имени аль-Фараби  
ktukhtarova@inbox.ru

*Мылтыкбаева А.Т.,*  
Докторант 3 курса специальности  
«Государственное и местное управление»  
КазНУ имени аль-Фараби  
aigulina\_85@mail.ru

Во всех странах мира правительства стремятся ускорить восстановление экономики после одного из самых тяжелых экономических кризисов в новейшей истории.[1] В этой гонке, по принципу «кто владеет инновацией, тот правит миром», выигрывают те страны, которые обеспечивают благоприятные условия для инноваций. Изучая зарубежный опыт успешных стран-лидеров, занимающих ведущие позиции в рейтинге инновационного развития, мы наблюдаем тенденцию ориентира на регионы, территории и области. Закономерным является то, что в современных условиях пространство и месторасположение рассматриваются как важный фактор социально-экономического, а теперь и инновационного развития.

Реабилитируясь от финансово-экономического кризиса, Казахстан также делает ставку на развитие регионов республики. В подтверждении этому вспомним слова Президента страны: «Мы не сможем добиться форсированной диверсификации без реформы регионального развития. Поэтому нам необходимо начать формирование центров экономического роста».[2] Для Казахстана, где экономическая плотность регионов отличается высокой степенью дифференциации, развитие территорий является актуальной проблемой. Для того, чтобы процесс модернизации экономики привел к значимым изменениям внутри страны, необходимо участие

в этом процессе как отражение ее составных единиц.[3] В данном случае необходимо провести анализ и оценить в целом со

В последние годы в различных проблемных областях по-разному раскрыта взаимосвязь с управлением и необходимый элемент в широком смысле субъекта (несколько изменяющихся положений). Однако под управлением понимается то, которое имеет целью регулирование со

Законодательством дана следующая – организующее государственной власти в целях ее упорядочения «властную силу». [4]

Известный российский ученый рассматривает единство и противоречия «теория управления» их употреблять, теоретическую совокупности теоретических [5]. Обе эти части целостным и конкретным общим названием «

Существует «управление». В различных региональных и опосредованных. экономика отдел предпосылок экономической производственной условий жизни, рыночного механизма функционирования социальной сферо

в этом процессе каждого региона, так как экономика страны полное отражение ее составляющих – административно-территориальных единиц.[3] В данном контексте актуальным было бы рассмотреть и провести анализ по всем факторам инновационного развития и оценить в целом состояние управления инновациями в регионах.

В последние годы появился целый ряд научных работ по различным проблемам теории управления, в которых авторы по-разному раскрывают сущность понятия «управление» и его взаимосвязь с управляемой системой. Управление - универсальный и необходимый элемент окружающего нас мира. В предельно широком смысле слова - это различные способы воздействия субъекта (нескольких субъектов) на объект (несколько объектов), изменяющих положение, свойства, поведение, качества объекта. Однако под управлением чаще всего понимают воздействие, которое имеет целевое назначение и при котором объект поддается регулированию со стороны людей.

Законодательством РК региональному управлению дана следующая формулировка – «региональное управление – организующее и регулирующее воздействие органов государственной власти на жизнедеятельность населения региона, в целях ее упорядочения и воспроизводства, опирающееся на их властную силу». [4]

Известный российский экономист Г.Х. Попов, рассматривая единство и противоречие таких понятий, как «наука управления» и «теория управления» считает, что они являются синонимами. «Если их употреблять, то больше всего они подходят для обозначения совокупности теории руководства и управленческого искусства» [5]. Обе эти части имеют дело с управлением как комплексным, целостным и конкретным явлением и могут быть объединены под общим названием «теория (наука) управления» [6].

Существует множество трактовок понятия «региональное управление». В экономической литературе анализируется региональное управление в его различных связях и опосредованиях. Региональное управление изучает управление экономикой отдельного региона, формирование объективных предпосылок экономического развития региона, управление производственной структурой, социальной сферой, обеспечением условий жизни, расселение и размещение хозяйства, формирование механизма функционирования и управления экономикой, социальной сферой и экологией.

Один из ученых регионоведов считает, что «региональное управление» в самом общем виде - это регулирование поведения управляемого объекта (государственного и негосударственного) региональными органами, организациями, должностными лицами в целях, определяемых государством и регионом. При этом направляет деятельность объекта путем применения самых различных средств: экономических, административных, идеологических, правовых и не правовых, путем стимулирования, требований, запретов, репрессий и т. д. [7].

Другие ученые доказывают, что под региональным управлением подразумеваются, действительно, процессы воспроизводства природных ресурсов, населения, меры труда и меры потребления, обеспечения конкретного уровня жизни в его основных экономических и социальных составляющих изначально всегда пространственно локализованы и, уже потом, подвержены воздействию общегосударственных экономических и институциональных механизмов [8].

Есть другие мнения, которые сопряжены с тем, что основой регионального управления является овладение властью в регионе. Так региональное управление может рассматриваться как средство реализации властных функций субъектом управления в целевом воздействии на параметры объекта, в результате которого после процедуры взаимодействия, либо конфликта, либо того и другого происходит удовлетворение (полное или частично), либо неудовлетворение нужд, потребностей, запросов объекта управления, что реализуется в различных формах соотношения социальных сил. [9]

Мы считаем, что вышеуказанные трактовки не показывают всех целей и механизмов их достижения в системе регионального управления, что особенно справедливо для казахстанской модели управления регионами. На поставленный вопрос в обобщенном виде ответ может быть следующим: «региональное управление» соотносится с пространственной организацией общественного производства, планирования, стратегического управления, нацеленной на разработку региональной парадигмы экономики, где результатом экономического роста равномерно и справедливо распределяются среди всего населения области и тем самым достигается высокий уровень благосостояния.

Эффективность регионального управления предполагает



взаимосвязь региональной экономики и региональной политики. Профессор В.А. Козбаненко считает, что можно выделить две измеримые составляющие деятельности регионального управления: техническую эффективность и экономическую эффективность. Техническая эффективность управления определяется степенью достижения целей деятельности с учетом «общественных целей», экономическая – определяется как отношение стоимости объемов предоставленных услуг к стоимости объемов привлеченных для этого ресурсов [10]. Таким образом, экономическая эффективность отражает внутреннее положение дел в системе регионального управления, ее собственную деятельность, а техническая – соответствие управления требованиям внешней среды с учетом влияния, которое оно оказывает на состояние общества.

Исходя из вышеизложенного, мы считаем, что в контексте инновационной экономики необходимо внести новое определение эффективности регионального управления. Предлагаем следующее определение: эффективность регионального управления в условиях инновационной экономики – это способность реализовать цели и задачи всестороннего развития региона с учетом способности, готовности и ресурсного соответствия региона требованиям инновационной экономики, адаптация потенциала региона к условиям внешней среды и получение результата в конкретной социально-экономической системе согласно принятой программе развития.

#### *Литература:*

- 1 Дагаев А.Х. Рычаги инновационного роста // Проблемы теории и практики управления, №5 – 2009г
- 2 Р.Алшанов, ректор университета «Туран», д.э.н., «Казахстанская правда», статья «Инновации», 18 ноября, №321-322 за 2011г
- 3 Прогнозная схема территориально-пространственного развития страны до 2020г.
- 4 О.Сабден. Конкурентоспособность национальной экономики: критерии, оценки и пути повышения, Алматы, 2007
- 5 European Competitiveness Report – European Communities, 2008
- 6 Appendix A – Composition of the Growth Competitiveness Index. Growth Competitiveness index Report 2005
- 7 Проект развития инноваций и конкурентоспособности. [www.nif.kz](http://www.nif.kz)
- 8 Проблемы теории и практики управления, 2006 №1.-С.83
- 9 European Innovation Scoreboard – 2008, [www.trendchart.org](http://www.trendchart.org)
- 10 Козбаненко В. А. Социальная эффективность государственной службы как критерий оценки государственного управления. // Проблемы

## ЖҰМЫСПЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУДІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

**Мұхтарова К.С.**

Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ

Экономика және бизнес жоғары мектебі

«Менеджмент және маркетинг»

кафедрасының меңгерушісі

э.ғ.д., профессор

ktukhtarova@inbox.ru

**Нұрмағанбетов М.Е.**

«Мемлекеттік және жергілікті басқару»

мамандығының 2 курс магистранты

әл-Фараби атындағы ҚазҰУ

Әлемде көптеген елдердегі әлеуметтік саясат жұмысбастылық халықтың әл-ауқатын реттеудің негізі ретінде қарастырылады, ол ең алдымен олардың статистикалық мәліметтерімен дәлелденеді. Дамыған елдерде ұлттық шоттық жүйесінің әдісі бойынша макродеңгейде есептелетін халықтың жалпы ақшалай табыстарындағы еңбекақы төлеудің (жалдамалы жұмысшылардың жалақысы және өзі-өзі жұмыспен қамту түсегін табыс) үлес салмағы елдегі барлық табыстардың 55%-ін құрайды.



Сурет 3 Әлемнің дамыған елдерінде экономикалық белсенді халықтағы жалдамалы жұмысшылардың үлесі және жалпы ақшалай табыстардағы жалақының үлесі, %-бен

Суреттен мемлекеттік әлеуметтік экономикалық жұмысшылардың табыстарында және АҚШ либералды трансферттердің үлесін өсіруде. Ұлттық жасауға болады. Жалдамалы жұмысшыларда ұзақ уақыт жұмыс елдерде ұзақ уақыт жеке меншік және ескеретін болсақ, ақшалай депозит тағы сол сияқты туралы айтуға бұл категорияларын тіпті инфрақұрылымның қарамастан халық жұмысбастылық табыс түрінің маңызы «Әл-ауқат мемлекеті Германия, Швеция қазіргі кезде барлық жарамды халыққа білімділік талас туғызбады дамыған мемлекеттің саясатына тоқталып Жапониядағы «Өмірлік жалдамалы түрде өмір бойы бір баспалдағымен көп жоғары білімді) ба жұмысшыдан бастап отырмайды. Сонымен жинаған білімдерін Ал екіншіден, жас кәсіпкерлерінің жұмысқа барынша жетілдіріп Кәсіпорыннан

*Мұхтарова Қ.С.  
атындағы ҚазҰУ  
ғары мектебінің  
кәсіптік маркетинг»  
ның меңгерушісі  
э.ғ.д., профессор  
htarova@inbox.ru*

*мағанбетов М.Е.  
өкілікті басқару»  
р магистранты  
атындағы ҚазҰУ*

еттік саясатта  
ің негізі ретінде  
статистикалық  
ұлттық шоттар  
елетін халықтың  
удің (жалдамалы  
ыспен қамтудан  
істардың 55%-ын

ия

*микалық белсенді  
есі және жалпы  
есі, %-бен*

Суреттен көріп отырғанымыздай, егер де Германияда мемлекеттік әлеуметтік трансферттер үлесі жоғары, және де экономикалық белсенді халық құрамында жалдамалы жұмысшылардың үлесі 94% кезінде халықтың жалпы ақшалай табыстарында жалақының үлес салмағы 68,1%-ды құраса, ал АҚШ либералды экономика ретінде танылған, және әлеуметтік трансферттердің аз үлесі ақшалай табыстардағы жалақының үлесін өсіруде. Ұлыбритания жөнінде де осындай қорытынды жасауға болады. Жапонияда халық табысындағы жалақының үлесі жалдамалы жұмысшылар үлесіне қарағанда жоғары. Егер де бұл елдерде ұзақ уақыт бойы және жемісті түрде нарықтық экономика, жеке меншік және нарықтық инфрақұрылымы дамып жатқанын ескеретін болсақ, онда меншік түрлерінен, банктік жүйедегі ақшалай депозиттерден, бағалы қағаздар дивиденттерінен және тағы сол сияқты алынатын табыстардың жолға қойылған жүйесі туралы айтуға болады. Сонымен қатар халықтың мақсатты категорияларын трансферттермен қамтамасыз ететін әлеуметтік инфрақұрылымның институттары жұмыс істейді. Бірақ соған қарамастан халық табысының құрылымындағы жалдамалы жұмысбастылық табысының үлес салмағы басым, яғни ол бұл табыс түрінің маңызды екенін көрсетіп отыр.

«Әл-ауқат мемлекетінің» үлгісі деп саналатын елдерде, яғни Германия, Швеция және тағы басқа скандинавиялық елдерде қазіргі кезде барлық әлеуметтік саясаттың негізі ретіндегі еңбекке жарамды халыққа бағытталған, еңбек нарығындағы саясат жөнінде пікір-талас туғызбайды. Ендігі кезекте қазіргі кездегі әлемдегі дамыған мемлекеттердің бірқатарының жұмысбастылықты басқару саясатына тоқталып өтеміз.[11]

#### **Жапониядағы жұмысбастылықты басқару.**

«Өмірлік жалдану» жүйесінің мағынасы, жұмысшы нақтылы түрде өмір бойы бір кәсіпорында жұмыс істейді, бірте-бірте қызмет баспалдағымен көтеріледі. Білім деңгейіне (орта білім немесе жоғары білімді) байланыссыз жұмысшы карьерасын қарапайым жұмысшыдан бастайды және бір орында 2-3 жылдан көп отырмайды. Сонымен қатар, жұмыскерлер өздерінің оқу орнында жинаған білімдерін тәжірибеде қолдануға толық мүмкіндік алады. Ал екіншіден, жас мамандарға өздерінің идеяларын іске асыруға, қызметтестерінің және басшыларының алдында өз беделдерін көтеруге барынша жағдай жаслады.

Кәсіпорыннан қуылу өте қатаң жаза, себебі басқа кәсіпорынға

жұмысқа кіруге болады, бірақ өте төмен еңбекақыға және кәсібінде ешқандай болашақтық жылжусыз. Сонымен қатар, мұндай жұмысшы әртүрлі экономикалық дағдарыстар болған кезде, бірінші кезекте жұмыстан қуылады.

Біріндеп жапониялық ірі кәсіпорындар жаңа модельге ауысуына байланысты «өмірлік тіркелу» жүйесінен арылып, жаңа ыңғайлы жұмыспен қамту формаларына ауыстыруда.

Бұл процесс Жапониядағы 1974-1975жж. экономикалық дағдарыстың нәтижесінде 70 жылдардың соңы 80 жылдардың басында орын алды. «Өмірлік тіркелу» жүйесі ірі кәсіпорындардың өзіне де тиімсіз болды.

Менеджмент саласы бойынша белгілі маман Н.Цудтың ойынша бұл жүйе соңында мүлдем жойылады. 80 жылдардың соңында Жапониядағы алдыңғы қатарлы ірі кәсіпорындардың басшыларынан алынған сауалнама нәтижесіне сүйенсек, басшылардың 82 пайызы «өмірлік жалдану» жүйесі жойылуға жақын қалды деп жауап берген.[12]

Бірақ, бұл жүйе жеке кәсіпорындарға және мемлекетке тиімді болды, себебі компания, жұмысшыны өзіне «байлап» алады, сонымен «өндірісте ортақ бейбітшілікті» қалыптастырады.

Жұмыс күшін тіркеудің жаңа формасын екі топқа бөлуге болады: қарапайым, яғни «өмірлік жалдануға» қатысы жоқ және жаңа принциптерден негіз алған салыстырмалы жаңа формалар.

Жаңажұмыс күшінің жалдануы-экономикалық конъюктураның жақсаруында немесе өндірістің ұлғаюында іске асады. Бұл жалдану жаңа жалданған жұмысшыға тұрақты жұмысқа кепіл бермейді. Әсіресе экономикалық қиындық кезеңінде ол жұмысшы кез-келген уақытта жұмыстан шығарылады. Бұл форма кәсіпорынға оңай және тез жалдамалы жұмысшының саны мен сапасын басқаруға мүмкіндік береді.

Басқа икемді форма, бұрын жұмыстан қуылған жұмысшының қайталанып немесе екінші рет жаңа шартқа жалдануы. Бұл форма бұрын да болған, бірақ, «өмірлік жалдануға» сүйенетін кәсіпорындар шығарылған жұмысшылар алдында материалды және моралді тәуелді. Қазір қайталанып жалданған жұмысшылар алдында жалдау ешқандай кепілсіз және міндетсіз қалыптасады. Олардың көбі төмен жалақы алуға келісімін береді, яғни нашар шарттарға жалданады. Оның әрқайсысы кез-келген уақытта жұмыстан шығарылуы мүмкін.

Бірінші көрсетілген топқа белгілі бір уақытта жұмысшыларды

жалдау немес жатады. Кәсі жұмысшылар жағдайлар кө

Соныме жалдану». Ка бірден топ жауапкершілі

Қорыта жүйелерге кер Жапон

ұлттық салт компаниялар компанияда, б кепілдік берме қолдайды жән санатына байл

Жапония философияме мына шешімге егер оның жұмысшы жұ қауіпсіздік, ер

Жапония ер кісі жұме американдықт

**Швеция.**

XX ғасы реформалар ла уақыттағы Шв толық жұмысп жоғары дамығ жерде мемлек сферасы).

Жарты ға тастағанда) — партиясы болд кәсіподақ ұйы жұмыс қимыл айырмашылығы

ға және кәсібінде қатар, мұндай жағдайлар кезінде, бірінші

жаңа модельге көшіріліп, жаңа да.

экономикалық даму 80 жылдардың басындағы кәсіпорындардың

аман Н.Цудтын 80 жылдардың басындағы кәсіпорындардың өсіміне сүйенсек, үйесі жойылуға

өзіне мемлекетке «байлап» алады, қолданылады.

кі топқа бөлуге мүмкіндігі жоқ және жаңа формалар.

конъюктураның өзгеруіне байланысты. Бұл жалдану кепіл бермейді. Алғашқы кез-келген кәсіпорынға оңай қол жеткізуге

н жұмысшының қажеттілігі. Бұл форма кәсіпорындардың өсіміне және моральділік деңгейлері алдында қолданылады. Олардың ашық шарттарға қатысты жұмыстан

жұмысшыларды

жалдау немесе қысқа мерзімге жалдау (студенттерді, зейнеткерлерді) жатады. Кәсіпорындар үшін бұл форма тиімді, яғни көрсетілген жұмысшылар категориясына жапондық еңбек заңында кейбір жағдайлар қорсетілмеген.

Сонымен, салыстырмалы жаңа форма «топтық өмірлік жалдану». Кәсіпорын әкімшілігі жеке жұмысшыны жалдамайды, бірден топ адамды жалдайды, және жеке адамның алдында жауапкершілік алмайды.

Қорыта келе «өмірлік жалдану» кәсіпорынға тиімді жаңа жүйелерге кері әсер етуде.

Жапон моделінің ерекшелігі экономикалық даму кезінде ұлттық салтты қолданады. Кіші фирмаларға қарағанда ірі компаниялар ғана кадрлық пирамида құра алады. Әрине бірде-бір компанияда, бірде-бір заңда нақты ереже жоқ, өмір бойы жұмысқа кепілдік бермейді. Үкімет жұмыспен қамту субсидия жүйесімен қолдайды және үзіліссіз ұзақ жылдық санатты ескереді. Жұмыс санатына байланысты еңбек ақының көлемі анықталады.

Жапонияда еңбек қатынасы «фирма-біздің ортақ үйіміз» деген философиямен жүреді. 60-70 жылдары жапондық компаниялар мына шешімге келді: яғни, «жұмысшы толық қанағаттана алады, егер оның жұмысы әртүрлілігімен ерекшеленсе». Мысалы, жұмысшы жұмыстың графигін, басқару элементінің сапасын, қауіпсіздік, ерекшелігін, шығынын және т.б. анықтайды.

Жапония үшін жұмыс күнінің ұзақтығы ерекше. Шамамен ер кісі жұмыс орнында аптасына 57,7 сағат өткізеді. Ол американдықтардан және батыстағылардан 10 сағатқа артық [13].

#### **Швециядағы жұмысбастылықты басқару.**

XX ғасырдың 2-ші жартысында жаңа экономикада жаңа реформалар легін қабылдаған Швеция дамуға қол жеткізді. Сол уақыттағы Шведтік саясат анық екі мақсатқа қол жеткізуді көздеді: толық жұмыспен қамту және кірістерді түзеу. Еңбек нарығындағы жоғары дамыған саясат және тек үлкен мемлекеттік сектор (бұл жерде мемлекеттік меншік емес, бірінші кезекте қайта бөлу сферасы).

Жарты ғасырға жуық 1932 жылдан (1976-1982 жж. алып тастағанда) – билікте Швецияның социал-демократия (ШСДП) партиясы болды. Он жылға жуық ШСДП мен Швецияның орталық кәсіподақ ұйымы келісімдер жүргізген. Бұл елдегі реформалық жұмыс қимылын тездеткен. Швецияның басқа елдерден айырмашылығы экономикалық саясаттың басты мақсаты ретінде

толық жұмыспен қамтуды қолдауы.

Швецияда салық деңгейі, егер жеке тұлғаның табысы 170 мың крон болса, 31 % корпоративті салық 1980 ж. 50 %-дан 25 %-ға төмендетілген. ҚҚС швецияда 1969 ж. енгізілген және шамамен 25 %-ды құрайды. Швед мемлекетіне ұзақ жыл бойы толық жұмыспен қамту пен әлеуметтік қорғауды жоғары деңгейде экономикалық тиімді және еңбек өнімділігінің жылдам өсуіне әсер етті.

Елде 500 мыңға жуық кіші кәсіпорындар бар, оның үштен бірі шведтік өндірісте жалдану түрінде жұмыс істейді. Жылына 20 мыңға жуық кәсіпорындар қалыптасады.

1990 жылдан бастап еңбек нарығында жағдай тез өзгерді. Швеция өзінің біріншілігін жоғалтты. 1990 жылдан 1994 жылға дейін жұмыс күші жарты миллионға қысқарды. Нәтижесінде еңбекке қабілетті халықтың саны 77,6 пайызға дейін төмендеді.

1994 жылы жұмыссыздық ресми түрде 8 пайызды құрады. Ол 1990 жылы 1,7 пайызды құраған. Бір-ақ ресми жұмыссыздық жұмыстан қысқартулардан қарағанда төмен болды. Өйткені жұмысын жоғалтқан адамдардың көбі еңбек нарығындағы бағдарламаларға қатысты, студент атанды немесе мүгедектігі туралы зейнетақы ала бастады.

Швецияның еңбек нарығында 1995-1996 жылдары жалпы өзгерулер болған жоқ. Экономиканың өсуіне қарамастан жұмыспен қамту өскен жоқ. 1996 жылы ресми жұмыссыздық 8,1 пайызды құрады.

Швецияның тәжірибесі бойынша жұмыссыздыққа жәрдемақы беру іс-шараларына келесілер жатады:

- кіші және жанұялық кәсіпорынға мемлекеттік субсидиялар мен несилерге жағдай жасау, яғни бастапқы капитал 10 пайызды ғана құрайды, 70 пайызы субсидия, 20 пайызы несие, егер кәсіпорын пайда ала алмаса 4 жылға салықтан босатылады;

- географиялық мобильділік, яғни жұмыс күші тапшылық жерлерге жанұяларды көшіріп апарды. Оларға үй, жұмыс тауып береді, жағдай жасайды;

- әр жұмыс іздеушіге өз кәсібі бойынша бос орындар туралы толық ақпарат дайындап ұсыну;

- қоғамдық жұмыс, негізінен жастарға, құрылыс, жол, қызмет көрсету, 6 айға дейінгі кепілдеме түрде жалақысы 50-100 пайыз болатын (сол кәсіптің орташа жалақысын есептеп) жұмысқа алу;

- жеке фирмаларға көмек көрсету, жарты жылға дейінгі 50 пайыздық субсидия беру;

- арнайы тәртіпте арналған жұмысқа алынғаны үшін су субсидиядан

Еңбек нарығында - орта білімділінен курстар

- курсқа ала әңгімелесу жұмысты үйрету

- индивид және оны ары қарай

АҚШпен салыстыра қарастырыла нарығы саясаты

еседен жоғары белсенді шаралар АҚШ-та жұмыс

16-дан 19 жас Швеция және ба

та мектептің жоғары жұмыс жасайтын Швецияда

елдердегі дұрыс анықталады [14] Ұлттық еңбек

қарсы үлгіні Жапониядағы еңбек АҚШ-тың

жұмыссыздық жағынан жұмыс әлеуметтік жағдай

кірмеуі, еңбек қор орталықсызданды американдық са

жоғары еңбек өнім бағытталған. Жұмыс төмен табыс ала айырмашылық б

АҚШ-ғы

-арнайы техникалық жабдықтау, кәсіпорында мүгедектерге арналған жұмыс орнын дайындау және кәсіпорын иелеріне жұмысқа алғаны үшін субсидиялар төлеу және мүгедектердің жалақысына да субсидиядан ақша шамамен қосылады.

Еңбек нарығында сұранысқа ие кәсіптерді үйрету:

- орта білімі жоқтарға, математика, химия, физика, ағылшын тілінен курстар ұйымдастыру;

- курсқа тусушілердің қызығушылығын анықтау: алдынала әңгімелесу жүргізіледі, пәнмен таныстыру және алда істейтін жұмысты үйретеді, қажет болса бір ай уақытқа дейін;

- индивидуалды, жеке түрде үйрету, пәндерді таңдап оқиды және оны ары қарай үйренуге мүмкіндік алады.

АҚШ пен Швеция елдеріндегі еңбек нарығындағы жағдайларды салыстыра қарастырсақ, Швецияда АҚШ-қа қарағанда еңбек нарығы саясатының бағдарламасына жұмсалған шығындар үш еседен жоғары болғанымен, халықты жұмыссыздықтан қорғаудың белсенді шараларына жұмсалғаны екі есе - 70%. Швецияға қарағанда АҚШ-та жұмыспен қамтылғандар саны төмен, тек жас тобы ішінен 16-дан 19 жас аралығындағы жастардың жұмысқа қамтылуы Швеция және басқа елдерге қарағанда жоғары. Оның себебі, АҚШ-та мектептің жоғары сынып оқушылары мен студенттердің ішінде жұмыс жасайтындардың саны көп.

Швецияда еңбек нарығы тиімділігінің жоғарғы деңгейі басқа елдердегі дұрыс қойылған кәсіби бағдар және кәсіби оқытумен анықталады [14].

Ұлттық еңбек нарығы үлгілерін қарастырғанда екі қарама-қарсы үлгіні салыстыру кеңінен белгілі: АҚШ-дағы және Жапониядағы еңбек нарығы үлгілері.

АҚШ-тың еңбек нарығының белгілеріне тоқталсақ: жұмыссыздық деңгейі 5-6%, аумақтық және фирма аралық жағынан жұмыс күші қозғалысының жоғарылауы, жұмыскерлердің әлеуметтік жағынан әлсіз қорғалуы және олардың кәсіподаққа кірмеуі, еңбек қатынастары мен әлеуметтік сфераны басқарудың орталықсыздандырылуы. Еңбек нарығындағы жұмыспен қамтудың американдық саясаты еңбекке қабілетті халықтың көпшілігі үшін жоғары еңбек өнімділігін талап етпейтін жұмыс орындарын жасауға бағытталған. Жұмыссыздық сырттай қарағанда төмендейді, бірақ төмен табыс алатын жұмыскерлер саны көбейіп, еңбекақы төлеуде айырмашылық болады.

АҚШ-ғы еңбек нарығына орталықсыздандыру жатады.

Әрбір штат жұмыспен қамту және жұмыссыздарға көмек жөнінде өздерінің заңдарын шығарады, әрбір штаттың жұмыссыздық бойынша сақтандыру қорлары бар. АҚШ-та фермерлер саны 5 млн. адамға дейін қысқарған (1950 ж. 25,1 млн адам болды.), оның ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтылғаны 1,4 млн. адам. АҚШ-тың еңбек нарығы саясаты қатаңдығымен ерекшеленеді. Ауыл шаруашылығында, басқа салалардағыдай, конъюнктура өзгергенде және жұмыс күшін қолданудың көлемін қысқарту қажеттілігінде жұмыскерлерді жұмыстан шығаруға мәжбүр болады, Жапония еліндегідей «саналы» түрде жұмыс күшін әдейі сақтап қалуды тырыспайды.

Еңбек нарығының жапондық үлгісінің белгілері: қатаң түрде мемлекеттік реттеу, сыртқы экономикалық қызметтерде (шетелдік азаматтар үшін кәсіби алалаушылық және басқа); адам капиталының фирма ішіндегі инвестициялау деңгейінің жоғарылығы, ішкі еңбек нарығының дамуы, ұжымдық (қарым-қатынаста болу негізінде) басқару, жұмыскерлердің көпшілік бөлігі үшін өмір бойы жұмысқа алу) жүйесі, жоғары деңгейде әлеуметтік қорғау (фирмалық кәсіпорындардың өз жұмыскерлерінің қамын ойлауы, оларға өмір бойына қамқорлық көрсетуі). Сонымен қатар Жапонияда жұмыссыздық деңгейі төмен, 2-3% шамасында. Еңбек қатынастарын реттеу негізінен кәсіпорын деңгейінде жүреді, кәсіподақ ұйымдары жақсы дамыған. Жапонияда жұмысшы еңбегінің сағаттық құны басқа елдермен салыстырғанда әлдеқайда жоғары. Жапонияда еңбек өнімділігі жоғары және дүниежүзілік нарыққа бәсекеге қабілетті өнім шығарады және бұндай жетістікке арзан жұмыс күші арқасында емес, жоғары деңгейде төленетін білікті және ұйымдасқан жұмыс күшінің арқасында жетіп отыр. Көптеген елдер, оның ішінде АҚШ-та бар, керісінше, бұндай нәтижеге арзан жұмыс күші арқылы жетуге талпынады және Жапонияға қарағанда төмен табысқа жетуде.

Жұмыссыздық бойынша ақы АҚШ-да жалақының 50%-ын құрайды. Жапонияда жұмыссыздардың жас ерекшеліктерімен басқада көрсеткіштеріне байланысты 3-12 айдың көлемінде жалақысының – 60-80%-ын құрайды. Францияда -1-2,5 жыл бойы жалақының 42%-ын құрап, қосымша күніне 40 франк төленеді. 3 жыл бойы ерекше ақы төленеді. Ұлыбританияда 52 апта бойы 28,5 фунт стерлинг төлейді. Жұмыс істейтіндердың жалақысының шегеріліп, сол жиналған сомалардан арнайы қорлар құрылады.

Нарық жағдайында экономикалық еңбекті ауыстыру және жұмыс атқарады. Мысалы, американдықтар өмірінің еңбек

жылдарында жұмыс Жапонияда жұмыс еңбек етуіне қарағанда Еуропада бұл жағынан АҚШ-нан төмен конъюктурасына әсерінен жібереді. Жапония жерде оқиды. Осы жаңа технология Швецияда еңбек

Заң талабын кез-келген курста жоғалтпайды. Соған бағаланады. Бұл үшін қажетті құбылыс

Финляндия мамандықтары айналысатындар

Ресейде тігін еңбек иімділігін үлгінің кейбір эле

Кесте 1- Еңбек

Еңбек нарығын реттеу үлгісі	Қолдану
Америкалық үлгі	Жұмысшылардың Фирмалық ұжым реті
Шведтік үлгі	Жұмысшылармен шығару
Жапондық үлгі	«Өмір бойы жұмыс»
Қазақстандық үлгі	Еңбек түрлерін қамту

Бекерту-Шетел тәжірибесі



Әмек жөнінде сұмыссыздық р саны 5 млн. (.), оның ауыл адам. АҚШ-пенеді. Ауыл ра өзгергенде ажеттілігінде ды, Жапония ақтап қалуға

і: қатаң түрде рде (шетелдік м капиталына ғы, ішкі еңбек олу негізінде өмір бойына орғау (фирма, лауы, оларға р Жапонияда катынастарын дақ ұйымдары ағаттық құны понияда еңбек кеге қабілетті е күші арқылы дасқан жұмыс ішінде АҚШ- арқылы жетуге а жетуде. қының 50 %- ерекшеліктері ың көлемінде 1-2,5 жылдағы ік төленеді, ал 52 апта бойы жалақысынан құрылады. ыстыру заңы ң еңбек еткен

жылдарында жұмыс орнын орташа 7,5 рет ауыстырады. Батыс Жапонияда жұмысшының белгілі бір бөлігі өмір бойы жалдамалы еңбек етуіне қарамастан жұмыстарын 2,6 рет ауыстырады. Батыс Еуропада бұл көрсеткіш Жапонияға қарағанда жоғары, бірақ АҚШ-нан төмен. Дамыған елдердегі нарық өзінің өзгермелі конъюктурасына қарай жұмыскерлердің үштен екісін үнемі оқуға жібереді. Жапонияда мысалы, әрбір екінші жұмысшы әйтеуір бір жерде оқиды. Осы елде сапа үйірмелері, тәжірибемен алмасу тобы, жаңа технология және еңбек тәсілдерін игеру курстары кең тараған. Швецияда еңбекке байланысты арнайы заң қабылданған.

Заң талабына сай әрбір жұмыскер жұмыс уақытының есебінен кез-келген курсты оқуға құқылы және ешқандай жалақысын жоғалтпайды. Сондықтан жұмыскердің оқуы мен білім дәрежесі бағаланады. Бұл процесс – нарықтық принципке көшетін экономика үшін қажетті құбылыс.

Финляндияда, мысалы осындай орташа мерзім кезінде мамандықтары өзгертіледі немесе халық шаруашылығында айналысатындардың үштен бір бөлігі басқа жұмысқа ауысады.

Ресейде тігін кәсіпорындарында өндірісті ұйымдастыру мен еңбек иімділігін арттыратын механизмдерге қатысты жапондық үлгінің кейбір элементтері кеңінен қолданылуда [15].

Кесте 1- Еңбек нарығын реттеу үлгісі

Еңбек нарығын реттеу үлгісі	Қолданыстағы үлгісі	Ерекшелігі	Ескерту
Америкалық үлгі	Жұмысқа алу мен жұмыстан шығу еркіндігі; Фирма деңгейінде ұжымдық-келісімдікті реттеу	Тұрғындардың еңбек нарығына кірудің қиындығы	Жұмыссыз кедейлердің көптігі
Шведтік үлгі	Жұмыс орындарын құруға, кәсіби даярлау мен қайта даярлауға көп шығын жұмсау	Еңбек нарығына жастардың жұмысқа орналасу қиындығы	Еңбекақы төлеудің төмен болуы
Жапондық үлгі	«Өмірлік жалдану» жүйесінің қолданылуы	Бұл жүйе жастардың еңбек етуіне өз әсерін тигізуі	Жастардың қызмет ету аясының тар болуы
Қазақстандық үлгі	Еңбек нарығын белсенді түрде жүргізу, жұмыспен қамту саясатын іске асыру	Еңбекке орналастыру бойынша жалпы қоғамдық жүйенің жұмыс істемеуі	Жас маманды жұмысқа алу кезінде мемлекет тарапынан кәсіпорындарға қолдау көрсетудің жоктығы
Ескерту-Шетел тәжірибесіне байланысты автордың құрастырған үлгісі			

Сонымен, қорыта келе шетелдік тәжірибедегі еуропалық үлгіні қазақстанда қолдануға болмайды. Шетелдік тәжірибенің кемшіліктері мен жетістіктерін қарастыра отырып, Қазақстан өзінің ұлттық еңбек нарығын реттеудің жаңа үлгісін жасауы қажет.

ЖА

### *Пайдаланылған әдебиеттер*

1. [.http://kk.wikipedia](http://kk.wikipedia).
2. <http://www.group-global.org>
3. Елорданың еңбек нарығы газетасы » №3 (3) мамыр 2013

ҚР Президентінің «**Жолы – 2050: Біздің жолымыз**» атты Жолдарына Халқына Жолдарына алауын ашатын болатын. Ел басшылары үшін жастарымыз мен жаңашылдығын аударды.

Қазіргі қоғамның қызметтері, оның кәсіби біліктілігі туралы мәселелер аса зор. Қоғамдың құндылықтары, мен психологиясы сипаты, қоғамдық шарттасылған.

Халықтың біздің ойымызша жататын сияқты. жастардың еңбек жұмыссыздық, кең әлеуметтік, экономика проблемалар мен зерттеу қажет екен