

М.Д. Каримова¹, М.Аманбек²

*¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

*²Каспий қоғамдық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Аңдатпа

Еңбек нарығын басқару және халықты жұмыспен қамту мәселелеріне ғалымдар, экономистер, философтар, әлеуметтанушылар тарапынан көп көңіл бөлініп келеді. Зерттеулердің жан-жақтылығына қарамастан, адам ресурстарын басқару және ұйымдастырушылық-шаруашылық басқару тетіктерін жетілдіру мәселелері әлі де өзектілікке ие болып отыр. Тек менеджменттің аймақтық деңгейінде ғана біз әртүрлі бағдарламаларды әзірлеу және тиісті салалардың қызметін үйлестіру арқылы жоғары сапалы еңбек әлеуетін құрудың және еңбек ресурстарын ұтымды пайдаланудың ең өткір мәселелерін шешудің тиімді жолдарын таба аламыз. Білім беру жүйесі мен еңбек нарығы арасындағы сәйкессіздік жұмыс күшін болжау әдістерінің жоқтығынан және әлеуметтік серіктестік тетіктерінің жетілмегендігінен туындайды. Бұл оқу орындарын қаржыландырудың жеткіліксіздігімен және түлектердің жұмыспен қамтылуының төмен деңгейімен байланысты. Сонымен қатар, өңірдің экономикалық белсенді тұрғындарының білім деңгейінің төмендігі, инновациялық өндірістерді оқыту жүйесінің жеткілікті дамымауы, түлектерді жұмыспен қамтудың дамымаған жүйесі еңбек нарығындағы теңгерімсіздікке ықпал етеді, яғни еңбек ұсынысының сұраныстан жоғары болуына қарамастан, экономиканың маңызды салалары білікті мамандардың қажетті мөлшерімен қамтамасыз етілмейді. Бұл зерттеудің мақсаты - адам ресурстарын басқару мен еңбек әлеуетінің теориялық және әдіснамалық аспектілерін негіздеу, оның ұйымдастырушылық-экономикалық механизмін жетілдіру бойынша ұсыныстар мен ұсынымдар әзірлеу болып табылады.

Түйін сөздер: менеджмент, адам ресурстары, жұмыс күші, жұмыспен қамту, білім беру, экономика.

Каримова М.Д.¹, Аманбек М.²

*¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
Алматы, Казахстан*

*²Каспийский общественный университет,
Алматы, Казахстан*

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

Аннотация

Проблемам управления рынком труда и занятости населения уделяется значительное внимание учеными, экономистами, философами и социологами. Несмотря на многогранность исследований, проблемы управления человеческими ресурсами и совершенствования организационно-экономических механизмов управления остаются недостаточно разработанными. Только на региональном уровне управления мы можем найти эффективные пути решения наиболее острых проблем формирования качественного трудового потенциала и рационального использования трудовых ресурсов путем разработки

различных программ и координации деятельности соответствующих служб. Основное несоответствие между системой образования и рынком труда проистекает из отсутствия методов прогнозирования состояния трудовых ресурсов и несовершенства механизмов социального партнерства. Это связано с недостаточным финансированием учебных заведений и отсутствием гарантий трудоустройства для выпускников. Кроме того, низкий уровень образования экономически активного населения региона, недостаточно развитая система подготовки кадров для инновационных отраслей, неразвитая система трудоустройства выпускников способствуют дисбалансу на рынке труда, т.е. при общем количественном преобладании предложения рабочей силы над спросом важнейшие отрасли экономики не были обеспечены необходимым количеством квалифицированных специалистов. Целью данного исследования является обоснование теоретических и методологических аспектов управления человеческими ресурсами и трудовым потенциалом, разработка предложений и рекомендаций по совершенствованию его организационно-экономического механизма.

Ключевые слова: управление, человеческие ресурсы, рабочая сила, занятость, образование, экономика

M.D. Karimova¹, M.Amanbek²

*¹Kazakh National pedagogical university named after Abay,
Almaty, Kazakhstan*

*²Caspian University,
Almaty, Kazakhstan*

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Abstract

The problems of managing the labor market and the employment of the population are given considerable attention by scientists, economists, philosophers, and sociologists. Despite the versatility of research, the problems of human resource management and improving organizational and economic management mechanisms remain insufficiently developed. Only at the regional level of management can we find effective ways to solve the most acute problems of building high-quality labor potential and rational use of labor resources by developing various programs and coordinating the activities of the relevant services. The main discrepancy between the education system and the labor market comes from the lack of forecasting methods in the workforce and imperfections of the mechanisms of social partnership. This is due to the insufficient funding of educational institutions and lack of job security for graduates. In addition, the low level of education of the economically active population of the region, the insufficiently developed training system for innovative industries, the undeveloped employment system for graduates contributing to the imbalance in the labor market, i.e. with a general quantitative prevalence of labor supply over demand, the most important sectors of the economy were not provided with the required amount of qualified specialists. The purpose of this study is to substantiate the theoretical and methodological aspects of human resources management and labor potential, to develop proposals and recommendations for improving its organizational and economic mechanism.

Keywords: management, human resource, labor force, employment, education, economics

КІРІСПЕ

Зерттеудің өзектілігі-адам ресурстарын басқару әдістерін жылдам өзгеретін экономикалық және технологиялық орта жағдайларына бейімдеу қажеттілігі болып табылады. Еңбек нарығының цифрлануы және жаһандануы жағдайында қызметкерлердің кәсіби құзыреттерін дамытуға, олардың жұмысқа деген құлшынысы мен қызығушылығын арттыруға бағытталған персоналды тиімді басқарудың рөлі артып келеді. Персоналды басқарудың заманауи тәсілдері ұйымның икемділігін арттыратын және қызметкерлердің өзара әрекеттесуін жақсартатын инновациялық шешімдерді қажет етеді.

Бұл зерттеудің мақсаты-адам ресурстарын басқарудың теориялық-әдіснамалық негіздерін зерделеу және Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі шеңберінде басқарудың инновациялық әдістерін қолданудың тиімділігін бағалау болып табылады. Зерттеу персоналды басқарудың дәстүрлі және заманауи тәсілдерін талдауды, сондай-ақ оларды еңбек қатынастарына цифрландыру мен жаңа технологиялардың енуімен байланысты өзгерістерді ескере отырып, бейімдеуді қамтиды.

ЗЕРТТЕУ МАТЕРИАЛДАРЫ МЕН ӘДІСТЕРІ

Зерттеу әдіснамасы келесі кезеңдерден тұратын кешенді тәсілді қамтиды:

1. Қазақстан Республикасының Еңбек кодексіне және оның адами ресурстарды басқару практикасындағы ықпалына баса назар аударып, персоналды басқару және еңбек қатынастары саласындағы нормативтік-құқықтық базаны талдау.

2. Қазақстандағы еңбекті құқықтық реттеудің ерекшеліктерін ескере отырып, адам ресурстарын басқару бойынша қолданыстағы теориялық тәсілдер мен ғылыми жұмыстарға шолу жасау және синтездеу.

3. Персоналды басқаруда Еңбек кодексін қолданудың ағымдағы тәжірибесіне баға беру, жұмыскерлердің кәсіби құзыреттерін диагностикалау, оларды ынталандыру және жұмылдыру, сондай-ақ еңбек жағдайларына қанағаттану деңгейін зерттеу.

4. Қазақстан Республикасының еңбек заңнамасы шеңберінде жұмыскерлерді ынталандыру мен жұмыс өнімділігін арттыру мақсатында инновациялық тәсілдерді қолдану.

Зерттеудің эмпирикалық бөлігі Қазақстан Республикасының Еңбек кодексін қолдануды талдау негізінде жүргізілді, онда жұмысшылардың кәсіби даярлығын жетілдіру, олардың өзара қарым-қатынасын жақсарту және еңбек тиімділігін арттыру мақсатында заманауи технологияларды пайдалануды қоса алғанда, еңбекті ұйымдастырудың инновациялық тәсілдері қарастырылды. Зерттеу барысында осы заңнама шеңберінде жұмыс істейтін ұйымдардағы жұмыскерлердің ынталануында, жұмысқа қатысуында және әлеуметтік-психологиялық ахуалында орын алған өзгерістерге баға берілді.

Зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасы Еңбек кодексінің ережелеріне сәйкес келетін персоналды басқарудың инновациялық әдістерін қолдану жұмыскерлердің кәсіби дағдыларын жақсартуға, олардың ынтасын арттыруға және командалық жұмысты жақсартуға ықпал ететінін көрсетті. Өзірленген әдістер жұмыскерлердің жұмысқа жұмылуы мен қанағаттануын арттырудың, сондай-ақ еңбек заңнамасының талаптарына сәйкес корпоративтік мәдениетті жақсартудың тиімді құралы болып шықты.

Бұл зерттеу қолданыстағы Еңбек кодексі шеңберінде икемділікке, инновацияға және жекелендіруге бағытталған адам ресурстарын басқарудың жаңа тәсілдерін енгізу қажеттілігін растайды. Бұл әдістер қазіргі корпоративтік әлем жағдайында персоналды басқарудың тиімділігін едәуір арттыра алады және ұйымдарға цифрландырудан туындайтын сын-қатерлерге және сыртқы ортаның өзгеруіне жақсы бейімделуге мүмкіндік береді.

НӘТИЖЕЛЕР ЖӘНЕ ТАЛҚЫЛАУ.

Теориялық зерттеу. Елдің бәсекеге қабілеттілігі, сондай – ақ оның инновациялық дамуы жұмыс күшінің сапасына-оның жеке қабілеттеріне, дайындық дәрежесіне және денсаулық жағдайына тікелей байланысты. Сондықтан әлемдік экономиканың жаһандануы жағдайында дамыған елдердің көпшілігі еңбек ресурстарының сапасын жақсартуды қамтамасыз ете

отырып және еңбек ресурстарын қалыптастыру стратегияларын әзірлей отырып, өнеркәсіпке айтарлықтай қаржы ресурстарын құяды. Осыған орай Қазақстан Республикасының бұрынғы Президенті өзінің "Болашаққа бағдар: рухани жаңғыру" атты мақаласында: " Болашақта ұлттың табысты болуы оның табиғи байлығымен емес, адамдарының бәсекелік қабілетімен айқындалады"-деп атап өтті [1].

Адам ресурстарын тиімді басқарудың негізгі көрсеткіші халықты жұмыспен қамту болып табылады. Жұмыспен тиімді түрде қамту және жаңа жұмыс орындарын құру әрқашан экономикалық өсудің алғышарты және факторы ретінде қарастырылады. "Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері" атты Қазақстан халқына жолдауында Н.Назарбаев жоспарланған саясаттың негізгі бағыттары арасында «Болашақта әркім өз әлеуетін жүзеге асыра алуы үшін еңбек нарығында тиімді жағдайларды қалыптастыру арқылы халықты сапалы жұмыспен қамтуға көшуге мүмкіндік беретін шаралар кешенін дайындау мен оны іске асыру» қажет екенін атап өтті [2]. Белгіленген кадр саясатын іске асырудың тиімді әдістерінің бірі - кәсіптік білім беру жүйесін жаңғырту болып табылады. Оны іске асыру бойынша негізгі күш-жігер бірыңғай тіркеу жүйесі негізінде кәсіптік даярлықтың басым бағыттарын қолдауды қамтамасыз етуге бағытталуы тиіс.

Марксизм-ленинизм негіздері экономиканы социалистік басқару шеңберіндегі басқару туралы ғылыми білімнің іргетасын қалады. Алайда олардың атаған басқару тәсілдерінің көпшілігінің әлеуметтік-экономикалық құрылымның түріне ешқандай қатысы жоқ еді. Осыған байланысты басқарудың жеке тәсілдерін толығырақ талқылау қажет. Сонымен, марксизм-ленинизм классиктерінің бұлтартпас постулаттарының бірі - бірлескен еңбекке қатысушылардың іс-әрекеттерін үйлестіру мен келістірудің объективтік қажеттілігі адамдардың алға қойған мақсатқа жету үшін бірлескен жұмысты орындаған кездегі еңбек кооперациясының пайда болуынан туындайды [3]. Еңбек кооперациясы еңбек қызметінің ерекше түрін – басқарушылық еңбекті қалыптастыруға және дамытуға ықпал етеді. К.Маркс атап өткендей, "Салыстырмалы түрде үлкен көлемде жүзеге асырылатын тікелей қоғамдық немесе бірлескен еңбектің кез-келген түрі бақылаудың азды-көпті дәрежесін қажет етеді, бұл жеке жұмысшылар арасындағы келісімділікті орнатады және қоғамның тәуелсіз органдарының қозғалысына қарағанда бүкіл өндіріс қозғалысынан туындайтын жалпы функцияларды орындайды" [4].

Басқару- кешенді сипатқа ие өте күрделі және ерекше процесс екені бәрімізге белгілі. Сондықтан менеджмент мәселелерін зерттеушілердің көпшілігі оны ғылым ғана емес, өнер деп санайтыны кездейсоқ емес. Шетел әдебиеттерінде менеджменттің теориялық және қолданбалы мәселелеріне көп көңіл бөлінетінін де атап өткен жөн [5;6;7;8 және т.б.]. Ф.Тейлор өндірісті басқарудың қолданбалы аспектілерінің негізін қалаушы болып саналады. Ф.Тейлор тұжырымдаған басқарудың ұйымдастырушылық-технологиялық тәсілі Г.Л. Гант, Ф.Ил Гилберт отбасылық жұбы, Г.Эмерсон, Г.Форд және тағы басқалардың еңбектерінде жалғасын тапты. Тейлор мен оның ізбасарларының басты еңбегі, біздің ойымызша, ғылыми менеджменттің келесі принциптерін әзірлеу болып табылады [9]:

- міндеттерді орындаудың ең жақсы тәсілдерін анықтау үшін ғылыми талдау тәсілін қолдану;
- белгілі бір міндеттерді орындауға қабілеті жұмысшыларды іріктеу және оларды оқыту;
- қойылған міндеттерді тиімді орындауы үшін жұмысшыларды қажетті ресурстармен қамтамасыз ету;
- еңбек өнімділігін арттыру үшін материалдық ынталандыруды жүйелі және ұтымды пайдалану;
- жоспарлау мен ойлауды жеке процесс ретінде ресімдеу;
- менеджментті қызметтің дербес нысаны ретінде бекіту және басқару функцияларын қалыптастыру. Әкімшілік мектептің негізін қалаушы А.Файоль менеджмент теориясының дамуына үлкен үлес қосты. Ол жоғары басқару буынының қызметінде қолданылатын

менеджменттің 14 қағидатын әзірледі. Бұл принциптерге егжей - тегжейлі тоқталмай, біз тек А.Файольдің пікірінше, менеджмент принциптері менеджмент жүйесінің құрылысы мен қызметін анықтайтын негізгі ережелер- тиімді басқаруды қамтамасыз ететін маңызды талаптар екенін атап өтеміз [10]. 20 ғасырдың аяғында американдық ғалымдар Э.Майо мен Ф.Розлисбергер "адами қатынастар" тұжырымдамасын алға тартты, оның мәні: еңбек өнімділігі өндірісті ұйымдастыру әдістеріне ғана емес, менеджерлердің орындаушыларға деген көзқарасына да байланысты.

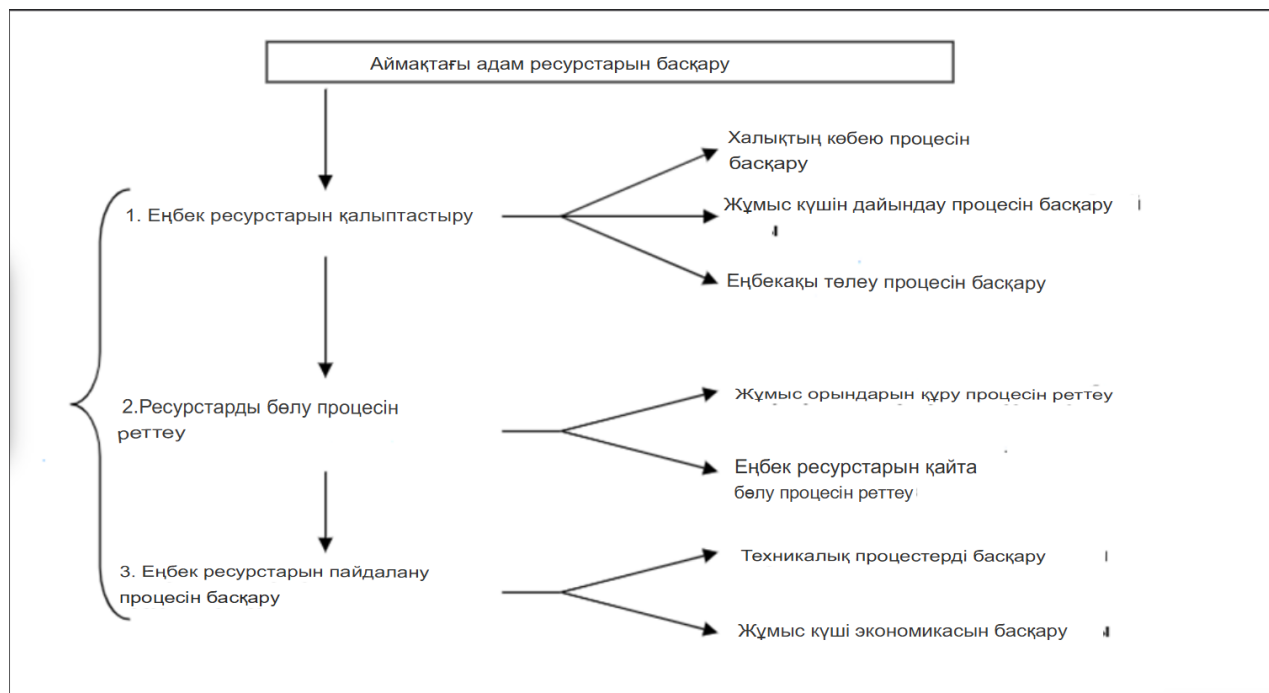
Еңбек нарығындағы саясат халықты жұмыспен қамтудың жалпы саясатының ажырамас бөлігі ретінде нарықтық экономиканың қалыптасу процесінде еңбек саласындағы туындайтын диспропорциялар мен теңгерімсіздіктерді жоюға байланысты жеке міндеттерді шешеді. Оның басты міндеті-жұмыссыздықтың әлеуметтік-экономикалық шығындарын азайту және жұмыс күшінің ұтқырлығы мен бәсекеге қабілеттілігін арттыру. Жұмыспен қамтылмаған экономикалық белсенді халық еңбек нарығындағы мемлекеттік саясаттың объектісі, ал субъектілер - Қазақстан Республикасының Үкіметі мен Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігі болып табылады. Белгілі болғандай, жекелеген зерттеушілер жоғарыда қарастырылған ұғымдарды іс жүзінде синоним ретінде қабылдайды. Мысалы, аймақтық еңбек нарықтарын реттеу мәселесін зерттей отырып, Бараненкова Т. жұмыспен қамтуды реттеуге, соның ішінде өңірлік контекстке бір мезгілде жүгінеді [11]. Еңбек нарығындағы саясатты зерттей отырып, Г.Слезингер ішкі еңбек нарықтарын өңірлік деңгейде реттеу туралы айтады [12]. Неліктен кейбір жағдайларда авторлар "саясат" терминін, ал басқаларында "реттеу" терминін қолданатыны түсініксіз болып қалады. Мүмкін, бұл екі ұғым проблеманы зерттейтін деңгейге- жалпы мемлекеттік деңгей немесе аймақтық деңгейде болуына байланысты болар.

Өз еңбектерінде Катульский Э. елдің ұлттық экономикасындағы жұмыс күшін пайдалану процестерін практикалық түрде басқару үшін ресурстардың жеткіліксіз екенін көрсетеді. Алайда, ол еңбек нарығына мемлекеттік реттеу қажет екенін де атап көрсетеді [13]. Кейбір ғалымдардың көзқарасы бойынша "реттеу" белгілі бір бақылау функциясы ретінде қарастырылуы керек. Басқаша айтқанда, реттеу басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады. Мысалы, Р.Фатхутдинов өз жұмысында осындай ұстанымды ұстанады. Ол реттеуді қоршаған орта факторларының өзгеруін зерттеу үшін басқару функциясы ретінде қарастырады. Бұл факторлар басқару шешімдерінің сапасына және компанияны басқару жүйесінің тиімділігіне әсер етеді [13]. Бұл тәсіл біз бөліскіміз келіп отырған позицияға көбірек сәйкес келеді. Біздің ойымызша, "реттеу" ұғымының "менеджментке" қарағанда аясы тар.

Шынында да, жүйенің жекелеген процестерін жалпылай реттеген жөн, мысалы, жұмыс күшінің ұзақтығы, демалыстың ұзақтығы, өзін-өзі жұмыспен қамтуды дамыту және т.б. Сонымен бірге басқару субъектісі әзірлеген мақсаттар мен оның жұмыс істеу міндеттеріне негізделген белгілі бір мақсаты бар жүйе реттелмей, басқарылуы керек. Адам ресурстарын басқару, біз ойлағандай, еңбекке қабілетті жастағы халықты жұмыспен қамтуды қамтамасыз етуге, оны экономика салалары бойынша оңтайлы бөлуге, ұлттық экономиканың білікті кадрларға деген қажеттіліктерін қанағаттандыруға бағытталған өндірісті басқарудың ажырамас бөлігі болып табылады. Персоналды басқару жүйесі екі деңгейден тұрады.

Яғни, сыртқы еңбек нарығында еңбек ресурстарын басқару мемлекет (өңір) деңгейінде, ал ішкі нарықта – жеке кәсіпорын деңгейінде жүзеге асырылады. Еңбек ресурстарын басқару жүйесі өзара байланысты үш ішкі жүйеден қалыптасады: еңбек ресурстарын қалыптастыру процесін басқару, еңбек ресурстарын бөлу процесін реттеу және еңбек ресурстарын пайдалану процесін басқару (1-сурет). Нарық жағдайында жұмыс орындарын құру және еңбек ресурстарын бөлу процесінде мемлекеттің маңызы біршама төмендейтінін атап өткен жөн, өйткені мемлекет тек еңбек ресурстарын өндіру және оларды пайдалану процестерін басқара алады. Ал жұмыс орындарын құру және еңбек ресурстарын мемлекет арқылы бөлу процестері реттелуі тиіс.

Осыған байланысты еңбек ресурстарын бөлу процесіне және жұмыс орындарын, оның ішінде халықтың нысаналы топтары үшін жұмыс орындарын құру процесіне қатысты мемлекеттік реттеуді күшейту өте өзекті болып отыр. Мақсатты топтар 23 жасқа дейінгі жастар; балалар үйінің тәрбиеленушілері; жетімдер мен ата-анасының қамқорлығынсыз қалған балалар; жалғызбасты ата-аналар мен көп балалы отбасылар; оралмандар; зейнеткерлік жасқа дейінгі адамдар екені белгілі.



Сурет 1 - Нарықтық жағдайда еңбек ресурстарын басқарудың ұсынылатын жүйесі

Жоғарыда айтылғандарға жалпылай сүйене отырып, мемлекеттік деңгейде де, кәсіпорын деңгейінде де адам ресурстарын басқаруды өзара байланысты ішкі жүйелер ретінде қарастыру керек деп айтуға болады. Бұл ішкі жүйелер қолда бар еңбек ресурстарын оңтайлы және тиімді пайдалануға қол жеткізуге бағытталуы керек. Бұл ретте өңірдің еңбек әлеуетін ескеру қажет. Адам ресурстарын мұндай басқару экономиканың дамуына ықпал етіп қана қоймай, сонымен қатар елдің экономикалық дамуының түпкі мақсаты ретінде халықтың өмір сүру сапасын жақсартуға қол жеткізуді қамтамасыз етеді. Алайда, қоғамның қазіргі даму жағдайында еңбек ресурстарын басқару проблемасының өзектілігі төмендеп, біршама өзгеріске ұшырады.

Әлбетте, бұл әлемде болып жатқан өнеркәсіптік және технологиялық революцияларға байланысты жаһандық өзгерістердің үкіметтердің адами ресурстарды басқару саясатын адами капиталды дамыту саясатына айналдыруға мәжбүр ететіндігінен. Сарапшылардың пікірінше, төртінші өнеркәсіптік революция адамзаттың құрылымын ғана емес, адамзаттың өзін де өзгертеді. Бұл адамдардың болмысына және онымен байланысты барлық нәрсеге әсер етеді. Сарапшылардың бағалауы бойынша 2030 жылға дейін әр түрлі салада 60-қа жуық мамандық жоғалып, бір уақытта 180 жаңа мамандық пайда болады. ХЕҰ Төрағасының адам әлеуетін дамыту туралы есебіне сәйкес, алдағы 5 жыл ішінде жұмысқа қажетті білім мен дағдылардың үштен бірінен астамы өзгереді [12]. Бұл білім беру, денсаулық сақтау, еңбек нарығын дамыту және әлеуметтік қорғау жүйелерінің барлық аспектілері бойынша адами капиталды жақсарту бойынша күш-жігерді күшейтуді талап ететін күрделі сынақ.

Нарықтық қатынастар жағдайында республика экономикасының одан әрі дамуы көбінесе еңбек ресурстарының жай-күйіне, атап айтқанда, өз еңбек қызметімен айналысатын

халықтың саны мен сапасына байланысты. Осыған байланысты белгілі бір елдің немесе халықтың нақты еңбегі кез-келген экономикалық жүйені қанықтыратын басты негіз болып табылады деген идея өзекті болып қала береді.

Бұл қордың кез-келген қысқаруы немесе кеңеюі экономикалық дамудың жалпы қарқынына үлкен әсер етеді [8]. Отандық және шетелдік ғалымдардың зерттеу нәтижелері көрсеткендей, жұмыс күші, дәлірек айтқанда, адамның белгілі бір жұмысты орындау қабілеті-бұл еңбек нарығында еркін сатылатын және сатып алынатын нақты тауар.

Осыған сүйене отырып, кейбір зерттеушілер "еңбек нарығы" сияқты терминді қолдануды заңсыз деп санайды. Э.Сарухановтың көзқарасы бойынша, нарық дегеніміз-жұмыс күшінің иесі (сатушы) мен оның сатып алушысы арасындағы тауарлар немесе қызметтер көрсетуге арналған жұмыс орнына қатысты туындайтын экономикалық қатынастардың жиынтығы [10]. Басқаша айтқанда, нарықта жұмыс орнының иесіне жұмыс күші ретінде жұмыс күшінің өзі емес, жұмысшының өнімді жұмыс істеу қабілеті ұсынылады.

Нарықта жұмыс күшін сату мүмкін емес, өйткені жұмыс күшін сату кезінде жұмыс күші әлі жоқ.

Осыған байланысты Е.Саруханов нарық туралы айтқанда, еңбек нарығы туралы емес, өндірушілер туралы айту керек дейді. Ұқсас тәсіл басқа зерттеушілердің еңбектерінде де байқалады. Сонымен, неміс экономист ғалымдары В.Меркель мен Г.Шенхер жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынасты сипаттай отырып, еңбек нарығы туралы нақты түрде айтады [13]. Олармен бірге нарықтық экономика сөздігін құрастырушылар жұмыс күшін сатып алу-сату шарттарына қатысты қатынастар жүйесін тек "еңбек нарығы" термині көрсетеді деп санайды. Еңбек нарығы жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасындағы қарым-қатынасты қамтиды. Бұл ретте олардың әрқайсысының өз функцияларының бір бөлігін беруге қатысты басқа субъектілермен қарым-қатынасы жұмыс күшін пайдаланғаны үшін алынған табыстың сол бөлігін өз пайдасына ерікті түрде иеліктен шығару негізінде құрылады. Нарықтағы жұмыс күші иесінің белгілі бір жұмысқа орналасу мүмкіндігі бар екенін ескеру қажет. Мұнда ол өзінің қабілеттерін көрсету және жұмыс күшін одан әрі арттыру мақсатында ақша табу арқылы жұмыс істей алады.

Әзірге жұмыс орны иесінің пайда табуының экономикалық шарттары бар. Осылайша, бір тараптан жұмыс күшін сатушы мен екінші тараптан жұмыс орны мен өндіріс құралдарының иесі арасында жалдаудың экономикалық қатынастары пайда болады. Е.Сарухановтың берік сенімі бойынша, дәл осындай қатынастар еңбек нарығының жұмыспен қамту нарығы ретіндегі шынайы мазмұнын анықтайды. Е. Сарухановтың пікірінше, еңбек нарығы- жай еңбек нарығы емес. Еңбек нарығында жұмыс күші емес, адамның еңбек ету қабілеті сатылады, сәйкесінше еңбек нарығы емес, жұмыспен қамту нарығы. Біздің ойымызша, "еңбек нарығы" ұғымын "жұмыспен қамту нарығына" ауыстырудың заңдылығы өте күмәнді. Мұның себебі-еңбек нарығы айырбас саласының қатынастарын көрсетеді, ал жұмыспен қамту - бұл өндіріс процесінде жұмыс күшін тұтыну процесі [14]. Дегенмен, еңбек нарығында сатылатын тауарлар туралы мәселе даулы болып қала береді.

Оның пайымдауынша, бұл қатынастарға жұмыс берушілер экономикалық бірлік ретінде бір тараптан, жалдамалы жұмысшы болғысы келетін адамдар екінші тараптан, ал мемлекет еңбек нарығында өз саясатын жүзеге асыру және мемлекеттік сектордың жұмыс күшіне деген сұранысын реттеу мақсатында үшінші тараптан кіреді. Сонымен қатар, осы қатынастарға еңбек нарығының жай-күйіне тікелей әсер ететін кәсіпкерлер мен жалдамалы жұмыскерлер бірлестіктері де қатысады. В. Буланов еңбек нарығын кеңірек түсіндіреді, ол еңбек нарығын жұмыс күшін жалдау және пайдалану жағдайларына қатысты әлеуметтік-еңбек қатынастарының жиынтығы ретінде анықтайды. Олардың ішіндегі ең маңыздысы-нақты жұмыс күшін өмір сүру құралдарына, нақты жалақыға айырбастауға байланысты туындайтын қатынастар. Еңбек нарығын экономикалық категория болуымен қатар, өзін-өзі реттеудің нақты, тарихи тетігі ретінде қарастырған жөн. Бұл механизм жұмыс күшінің

бағасы ретінде алынған ақпарат негізінде әлеуметтік-еңбек қатынастарының белгілі бір спектрін жүзеге асырады; жұмысшылар, жұмыс берушілер және мемлекет арасындағы мүдделер тепе-теңдігіне қол жеткізуге ықпал етеді [15].

А.Кашепов өз жұмысында еңбек нарығының егжей-тегжейлі сипаттамасын берді. Еңбек нарығы ретінде ол қоғамдық қатынастар мен әлеуметтік нормалар мен институттар жүйесін түсінеді. Сонымен қатар, ол қоғамдық қатынастарға заңды түрде еркін жұмысшылар мен жұмыс берушілер арасында туындайтын қатынастарды да қосады. Әлеуметтік нормалар мен институттар, соның ішінде құқықтық институттар, өнімділікті; айырбасты, яғни негізінен сұраныс пен ұсыныстың арақатынасымен анықталған бағамен сату және сатып алу; және жұмыс күшін пайдалануды қамтамасыз етеді. Біздің ойымызша, басқа анықтамалармен салыстырғанда, еңбек нарығының бұл тұжырымдамасы түбегейлі айырмашылыққа ие.

Басқаша айтқанда, еңбек нарығын анықтауда автор оған жұмыс күшін айырбастау (сатып алу-сату) саласын ғана емес, сонымен бірге еңбек әлеуетін молайту саласын (білім берудің, кәсіптік даярлықтың нарықтық тетіктері), сондай-ақ жұмыс күшін пайдалану саласын (өндірістік персоналдың тетіктер нарығы) да жатқызады. Қазақстан Республикасы экономикасының дамуы көптеген жылдар бойы еліміздің әлеуметтік-экономикалық трансформациясының аса маңызды және бір мезгілде аса күрделі проблемаларының бірі - еңбек нарығын реттеу тетігін қалыптастыру екенін айқын көрсетті.

Бұл механизмнің дамуы әртүрлі мазмұн мен формадағы көптеген мәселелерді шешумен байланысты. Әлемнің бірде-бір елінде еңбек нарығы берекесіздіктің билігінде емес. Өзін-өзі реттеу тетігі, әрине, мемлекеттің араласуынсыз нарық мәселелерін өздігінен шеше алмайды. Демек, еңбек нарығының қалыптасуы мен қалыптасуы болып жатқан процестерді реттеумен тікелей байланысты болуы керек. Бұл ретте нарықтық тетіктермен қатар жекелеген корпорациялар, мемлекеттер, сондай-ақ бар, дамытын және өзара іс-қимыл жасайтын мемлекетаралық құрылымдар шеңберінде реттеу тетіктері бар.

Бұл реттеудің негізгі саласы- халықтың ең маңызды қажеттілігі болып табылады

- қоғамның негізгі өндірістік күшін қалыптастыруды қамтамасыз ететін жұмыспен қамту. Қазақстан Республикасы халқының еңбек және жұмыспен қамту нарығын реттеу мынадай құрамдас бөліктерді қалыптастыру кезінде мүмкін болады:

- жұмыспен қамту саласында нормативтік-құқықтық базаны құру және жетілдіру; - ұлттық жұмыспен қамту саясатының басымдықтарын айқындау;

- Ішкі еңбек нарығының моделін таңдау; -еңбек нарығын орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективада реттеу стратегиясын әзірлеу;-республикалық ауқымда және өңірлік деңгейде халықты тиімді жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету үшін еңбек нарығының ұйымдастырушылық-экономикалық тетігін қалыптастыру.

ҚОРЫТЫНДЫ. Бүгінгі таңда республикадағы еңбек нарығы қалыптасқан деп айтуға болады, бірақ оны реттеу тетіктері әлі де жетілдіруді қажет етеді. Осыған байланысты, осы тәжірибені елде қолдану мүмкіндіктерін анықтау үшін дамыған нарықтық экономикасы бар елдердің еңбек және жұмыспен қамту нарығын реттеу тәжірибесіне жүгінген жөн. Швецияда мемлекет жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясатын жүзеге асыруда өте белсенді позицияны ұстанады, соның арқасында елдегі жұмыссыздық деңгейі жылдар бойы ең төменгі деңгейде қалып отыр.

Еңбек нарығындағы саясаттың негізгі бағыты-жұмысынан айырылғандарды ынталандыру емес, жұмыссыздықтың алдын алу. Елімізде жұмыспен толық қамтуға мынадай шараларды іске асыру есебінен қол жеткізіледі:

- табысы аз кәсіпорындарды қолдауға және табысы жоғары фирмалардың пайдасын шектеуге бағытталған шектеулі салық-бюджет саясатын жүргізу. Бұл жалақыны көтеру кезінде фирмалар арасындағы инфляциялық бәсекелестікті төмендетеді.

- жалақы саласындағы "ынтымақтастық" саясатын іске асыру. Бұл саясат белгілі бір фирмалардың қаржылық жағдайына қарамастан "тең еңбек үшін тең төлем" қағидатын іске

асыруға бағытталған. Бұл рентабельділігі төмен бизнесті қызметкерлерді қысқартуға және жұмысын тоқтатуға, ал жоғары рентабельді фирмаларды жалақы деңгейін өз мүмкіндіктерінен төмен шектеуге итермелейді;

- жаңа жұмыс орындарын құру, жұмысқа орналастыру, қайта даярлау, жұмыссыздарды кәсіби оңалту, мүгедектер мен жастарды қолдау арқылы жұмыспен қамтудың белсенді саясатын іске асыру. Жұмыс берушілердің қызығушылығын арттыру үшін оларға айтарлықтай субсидиялар бөлінеді; -көрсеткіштері төмен, бірақ әлеуметтік мәселелерді шешуді қамтамасыз ететін экономика секторларында жұмыспен қамтуға қолдау көрсетіледі.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Назарбаев Н.А. *Взгляд в будущее: модернизация общественного сознания*// *Казахстанская правда*. –2017.
2. Назарбаев Н.А. *«Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции»:Послание народу Казахстана Президента Республики Казахстан Н.А.Назарбаева*//*Казахстанская правда*. –2018.
3. Ebert F and Posthuma A, *Labour Provisions in Trade Agreements*. International Institute for Labour Studies (ILO)//*Discussion Paper No. 205*, 2011.
4. Mosley L., *Labor Rights and Multinational Production*. –Cambridge: Cambridge University Press, 2011.
5. Findıkcı İlhamı, *İnsan Kaynakları Yönetimi (7. Baskı)*. –İstanbul: Alfa Yayınları, 2009.
6. Hepple B., *Labour Laws and Global Trade*. –Oxford: Hart., 2005.
7. Martin-Alcazar Fernando, Romero-Fernandez Pedro M. ve Sanchez-Gardey Gonzalo, *Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives*//*International Journal of Human Resource Management*. –2005. –16, 5. –S. 633–659.
8. Brown C and van der Linden M, *Shifting Boundaries between Free and Unfree Labor: Introduction*.*International Labor and Working-Class History*, 2010, 78 (1): 4-11.
9. Armstrong, Michael, *Strategic Human Resource Management-A Guide to Action*, 4th. Ed, London, Kogan Page, 2008.
10. Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen, Oya İnci Bolat, Barış Erdem: *Yönetim ve Organizasyon*. –Ankara, Detay Yayıncılık, 2009.
11. *Закон Республики Казахстан «О занятости населения» от 30 января 2003 г.*
12. Бараненкова Т. *Состояние региональных рынков труда РФ и проблемы их регулирования // Проблемы теории и практики управления*. –1998. –№4. –С. 55.
13. Koçel, Tamer: *İşletme Yöneticiliği*, 16. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.
14. МухамбетоваЛ.К., ЧимгентбаеваГ.,Мунасинова М.Е.*Проблемы формирования и развития качественных человеческих ресурсов в Казахстане // Вестник КазНУ*. –2017. –№4.
15. *Закон Республики Казахстан «О труде в Республике Казахстан» от 10 декабря 1999г.*

References:

- 1.Nazarbaev N.A. *Vzglyad v budushchee: modernizaciya obshchestvennogo soznaniya*// *Kazhastanskaya pravda*. –2017.
- 2.Nazarbaev N.A. *«Novye vozmozhnosti razvitiya v usloviyah chetvertoj promyshlennojrevolyucii»:Poslanie narodu Kazahstana Prezidenta RespublikiKazahstan N.A.Nazarbaeva*//*Kazhastanskaya pravda*. –2018.
- 3.Ebert F and Posthuma A, *Labour Provisions in Trade Agreements*. International Institute for Labour Studies (ILO)//*Discussion Paper No. 205*, 2011.
- 4.Mosley L., *Labor Rights and Multinational Production*. –Cambridge: Cambridge University Press, 2011.

- 5.Fındıkçı İlhamı, *İnsan Kaynakları Yönetimi* (7. Baskı). –İstanbul: Alfa Yayınları, 2009.
- 6.Hepple B., *Labour Laws and Global Trade*. –Oxford: Hart., 2005.
- 7.Martin-Alcazar Fernando, Romero-Fernandez Pedro M. ve Sanchez-Gardey Gonzalo, *Strategic human resource management: integrating the universalistic, contingent, configurational and contextual perspectives*//*International Journal of Human Resource Management*. –2005. –16, 5. –S. 633–659.
- 8.Brown C and van der Linden M, *Shifting Boundaries between Free and Unfree Labor: Introduction*.*International Labor and Working-Class History*, 2010, 78 (1): 4-11.
- 9.Armstrong, Michael, *Strategic Human Resource Management-A Guide to Action*, 4th. Ed, London, Kogan Page, 2008.
- 10.Bolat, Tamer, Oya Aytemiz Seymen, Oya İnci Bolat, Barış Erdem: *Yönetim ve Organizasyon*. –Ankara, Detay Yayıncılık, 2009.
- 11.Zakon Respubliki Kazahstan «O zanyatosti naseleniya» ot 30 yanvarya 2003 g.
- 12.Baranenkova T. Sostoyanie regional'nyh rynkov truda RF i problemy ih regulirovaniya // *Problemy teorii i praktiki upravleniya*. –1998. –No4. –S. 55.
- 13.Koçel, Tamer: *İşletme Yöneticiliği*, 16. Baskı, İstanbul, Beta Yayınları, 2015.
- 14.Muhambetova L.K., Chimgentbaeva G., Munasipova M.E. *Problemy formirovaniya i razvitiya kachestvennyh chelovecheskih resursov v Kazahstane* // *Vestnik KazNU*. –2017. –No4.
- 15.Zakon Respubliki Kazahstan «O trude v Respublike Kazahstan» ot 10 dekabrya 1999g.