



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN



Л. Н. ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ
ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
ЕВРАЗИЙСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. Л. Н. ГУМИЛЕВА
GUMILYOV EURASIAN
NATIONAL UNIVERSITY



Студенттер мен жас ғалымдардың
«Ғылым және білім - 2015»
атты X Халықаралық ғылыми конференциясының
БАЯНДАМАЛАР ЖИНАҒЫ

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ
X Международной научной конференции
студентов и молодых ученых
«Наука и образование - 2015»

PROCEEDINGS
of the X International Scientific Conference
for students and young scholars
«Science and education - 2015»

УДК 001:37.0
ББК72+74.04
Ғ 96

Ғ96

«Ғылым және білім – 2015» атты студенттер мен жас ғалымдардың X Халық. ғыл. конф. = X Межд. науч. конф. студентов и молодых ученых «Наука и образование - 2015» = The X International Scientific Conference for students and young scholars «Science and education - 2015». – Астана: <http://www.eni.kz/ru/nauka/nauka-i-obrazovanie-2015/>, 2015. – 7419 стр. қазақша, орысша, ағылшынша.

ISBN 978-9965-31-695-1

Жинаққа студенттердің, магистранттардың, докторанттардың және жас ғалымдардың жаратылыстану-техникалық және гуманитарлық ғылымдардың өзекті мәселелері бойынша баяндамалары енгізілген.

The proceedings are the papers of students, undergraduates, doctoral students and young researchers on topical issues of natural and technical sciences and humanities.

В сборник вошли доклады студентов, магистрантов, докторантов и молодых ученых по актуальным вопросам естественно-технических и гуманитарных наук.

УДК 001:37.0
ББК 72+74.04

ISBN 978-9965-31-695-1

©Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті, 2015

тағам, көңілден шығатын қызметтер бар.

Біздің аймақ – табиғи әдемі мүйістері көп, кең жазық даласы, орманы, өзені, көлі, бұлағы бар, флорасы мен фаунасы бай, «қой үстінде бозторғай жұмыртқалайтындай» керемет жер. Сонымен қатар өлкеміз тек Қазақстанды ғана емес, бүкіл әлемді өзінің тарихи орындарымен де қызықтыра алады. Сондықтан тарихи орындар мен тарихи тұлғаларымызға қатысты терең ғылыми зерттеулер жүргізіп, болашақ ұрпақты адамгершілігі мол, иманды, отансүйгіш етіп тәрбиелеуге ықпал ететін тұстарын ескеріп, ішкі туристік кластерлер жасақтауымыз қажет. Туристік кластерлер аудандық, ауданаралық, облыстық, аймақтық, республикалық деңгейлерге бөлінгені жөн. Тұтынушының қалауы бойынша атпен, түйемен, велосипедпен, автокөлікпен, ұшақпен аралауға мүмкіншілік жасалуы тиіс. Филология ғылымдарының докторы, халықаралық «Қазақ тілі» қоғамының вице-президенті Ғарифолла Әнес Атырауда болған жиында: «Махамбет басынан шыққандар Асан қайғының, Құрманғазының, Жүмекеннің кіндік қаны тамған жерді көріп, одан Хан ордасына соғып, одан әрі Ақтөбе асып, Исатай бабамыздың басына тәу етер еді. Қажытарханнан басталатын Құрманғазы-Дәулеткерей-Мұхит-Қазанғап..., Сарайшық хандары, Бөкей хан-Жәңгір хан-Әбілхайыр хан... мазарлары маршруттары, Ноғайлының 4-5 астанасы-байтақ Сарайларының арасын қосар күре жол туристік кластерге сұранып тұр емес пе?» -деген еді. Бұған Оралдың маңындағы – он төртінші ғасырдағы Жайық қалашығын, Бөрлі ауданы аймағындағы зерттелуін күтіп жатқан Қырықобаны қосыңыз. Алаш арыстарының жанқиярлығымен 18 ай бойы өмір сүрген Батыс Алашорда үкіметінің съезі өткен Орал-Ойыл-Қаратөбе-Сырым ауылдары – көп қаржылық шығынды талап етпейтін дайын маршрут. Тізе берсе, бірінен-бірі асып түсетін тарихи маңызды, қызықты жерлер көп. Тек осы тарихи байлықты ұқсата білсек болғаны.

«Асың барда ел таны, беріп жүріп. Атың барда жер таны, желіп жүріп» деген сөз ата-бабамыздан қалған. Еліміздің шұрайлы жерлерімен мақтанғанда алдымызға жан салмаймыз. Бірақ өзіміз ауасы саф алтындай таза аймақтарымызға барып көрдік пе? Түркияның Анталиясы, Қырғызстанның Ыстықкөлі, Үндістанның Гоа аймағы өзіміздің шұрайлы жерлерден артық болғаны ма? Өзгенің қаңсығын аңсамас бұрын, өзіміздің байлығымызды танып-білген жөн шығар.

Пайдаланылған әдебиеттер:

1. Қазақстандағы туризм <http://kk.wikipedia.org/>
2. Қазақстанда туризмді дамытудың барысы қалай? <http://old.aikyn.kz/>
3. Қазақстан Республикасында туризмді дамытудың тұжырымдамасы туралы <http://adilet.zan.kz/>

ӘОЖ 658(574)

КӘСІПОРЫНДАҒЫ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫНЫҢ ТИІМДІЛІКТЕРІН АРТТЫРУ МӘСЕЛЕЛЕРІ

Қуанышева Гауһар Ғалымқызы

gauhar_9393@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия Ұлттық университеті,

Экономика факультеті, «Менеджмент» кафедрасы,

менеджмент мамандығының 4-курс студенті

Ғылыми жетекшісі:

Экономика ғылымдарының кандидаты, и.о. доцент Бакирбекова А.М.

Кәсіпорынның тиімді жұмыс жасап, максималды түрде пайда табуы, онда кімдердің жұмыс жасауы және кәсіпорын ішіндегі қызметкерлер жұмысын басқару саясаты қалай жүргізілетіне тікелей байланысты. Сондықтан, қазіргі таңда кең етек алған еңбек

ресурстарын дұрыс басқару концепциясы өте маңызды болып табылады.

Кәсіпорындағы еңбек ресурстарын басқарудың мәніне толталып, талқылап өтейік.

Еңбек ресурстары – халықтың еңбектік әлеуеті, ел (аймақ) халқының шаруашылық саласында жұмыс істеуге қажетті білім деңгейі бар, дене күші толысқан және дені сау бөлігі; елдің экономикалық әлеуетінің маңызды элементі. Қазақстан Республикасында еңбек ресурстары қатарына I және II топ мүгедектерінен басқа барлық еңбек жасындағы адамдар, жеңілдік жағдайында жасы бойынша зейнетақы алатын зейнеткерлер, еңбек жасынан жоғары және төмен тұрған жұмыс істейтін адамдар жатады. Республикамызда еңбек жасы ерлер үшін 16-63 жас, ал әйелдер үшін, 16-58 және соңғы өзгертулер бойынша, 2018 жылдан бастап 2027 жыл аралығында зейнеткерлікке шығу жасы жыл сайын жарты жылға ұзартылып, әйелдер үшін 16-63 жас аралығын қамтитын болады [1].

Егер де еңбек ресурстарын басқаруды микроэкономикалық тұрғыдан қарастырсақ, еңбек ресурстары – мақсатқа жету үшін тиімді қолданылуы қажетті ресурс ретінде (басқа да ресурстар секілді) өндірістік ұйымның басты игілігі болып табылады. Бұл жағдайда жұмысшылар қолданылмаған резерв көзі ретінде қарастырылады. Көп жағдайда, еңбек ресурстарын басқару менеджерлердің белсенді жұмысы негізінде қызметкерлердің орын ауыстыруымен түсіндіріледі.

Еңбек ресурстары саласында көптеген кәсіпорындардың тәжірибелік саясатының негізіне адами капитал теориясы алдыға қойылады, яғни адам ресурсы фирма капиталының ең маңызды түрі ретінде қарастырылады. Ал еңбегіне ақы төлеу шығындары, қызметіне қолайлы жағдай жасау, дайындау және қайта даярлау, кәсібилігін жоғарылату сияқты қадамдар инвестицияның ерекше түрі болып табылады. Бұл теорияға сәйкес, еңбекақы айырмашылығы жұмысшылар категориясы бойынша адами капиталға салынған біркелкі емес инвестициямен анықталады. Нәтижесінде, осындай инвестициялардың ұлғаюы жұмысшылар табысының жоғарылауына алып келеді, сәйкесінше, фирма қызметінің экономикалық көрсеткіші жақсарады [2].

Кезінде Ф.Тейлор: «Жұмысшылар әлеуетімен қатар жүрмеген кәсіпорында әлеуеттің болуы мүмкін емес», - демекші, қазіргі таңда, білімге, жұмыс күшін дайындау және қайта даярлау шығындары минималдауды қажет ететін өндіріс шығыны емес, ал өндірістік инвестиция деген көзқарас қалыптасты.

Еңбек ресурстарының тиімді жұмыс артқаруынан кәсіпорынның табысы және оның мақсаттарына тез немесе уақытылы жетуі, сонымен қатар, бәсекелестік нарықта алдыға шыға алуы байланысты. Яғни, еңбек ресурстары – кәсіпорынның ең маңызды және бағалы құралы болып табылады. Сондықтан, құралдың тиімді, әрі жемісті қызмет атқаруы үшін, ол құралдың қандай жағдайда жақсы жұмыс атқарып, оған не түрткі бола алатынын зерттеудің маңызы зор.

Қазіргі таңда, кадр бөлімінің мамандарының жұмысы мен еңбек ресурстарын басқару мамандарының қызметі қоса қарастырылады. Алайда, олардың арасында айтарықтай айырмашылық бар десек те болады. Кадрлық қызмет құжаттамамен айналысады. Адамдарды жұмысқа орналастыруды рәсімдейді, еңбек кітапшасына жазбалар жасайды, басқа қызметке ауыстырады, ескертулер тағайындайды. Еңбек ресурстарын басқару өзіне басқа қызметтерді құрамдастырады: ынталандыру, оқыту, персоналды дамыту, корпоративтік мәдениет және HR-брендін дамуына көңіл бөледі.

Алайда, кәсіпорында 50 шақты қызметкер болса, еңбек ресурсын басқару менеджері іс-қағаздарды жүргізумен қоса барлығымен айналысады. Егер 50 мыңдай жұмысшысы бар кәсіпорын болса, әрине, тек қана еңбек ресурстарын басқару бөлім ғана емес, әр сала бойынша өз маманы болуы шарт болатын еді.

Қазір көп жерлерде жұмыс күшінің біліктілігінің төмендеуі бірнеше себептерге байланысты, олардың негізгілерінің бірі еңбекақы мөлшерін анықтағанда басшылықтың білім деңгейі айырмашылығын ескермегендігіне байланысты, өзінің біліктілігін тұрақты түрде дамытуға ынталанудың жоқтығы болып табылады. Өз кезегінде, көптеген кәсіпорындар басшылары өз қызметкерлерінің біліктілігін жоғарылатуға табыстарының

бөлігін жұмсауға икемді емес. Соңғы жағдай, еңбекақы мөлшерінің аздығына және мұндай шығындарға себеп пен ынтаның жоқтығына байланысты, қызметкерлер жеке қаражатынан өзін дамытуға төлемдер жасауға дайын емес екендігін көрсетеді.

Сондықтан, қазіргі таңда даму және жоғарғы технология қарқындылығының екпінділігінен жұмысшылардың физикалық белсенділігін ынталандыру өзекті болып табылмайды. Сәйкесінше, барлық назарды еңбек сапасын жоғарылату мәселесіне аударған жөн, себебі оны қамтамасыздандыратын кадр әлеуеті кәсіпорынның тиімді қызметінің негізгі факторы болды. Соған байланысты, кәсіпорын басшыларында шығармашылық белсенділікті, бастамашылықтарды және жұмысшылардың интеллектуалдық әлеуетінің дамуын ынталандыруға бағдарланудың нақты қажеттілігі пайда болды.

Айта кететін тағы да бір мәселе, көптеген басшылар ынталандырудың материалдық жүйесі ең қуатты ынталандырушы болып табылады деп есептейді. Белгілі бір деңгейде ол дәл солай болып келеді, себебі бәсекелестікке сай еңбекақы персоналды сақтап қалуда ынталандыру жүйесінің негізгі элементі болып табылады. Бірақ материалдық ынталандыру барлық жағдайда күтілетін табысты алып келе бермейді. Бұл ықпал етудің айтарлықтай күрделі құралы және оны абайлап, үлкен білімділікпен қолдану қажет.

Персоналды материалдық ынталандыру жұмысшыларды қаржылық сыйақы көмегімен мадақтау жүйесінде құрастырылған. Еңбек өнімділігінің жоғарлауына әсерін тигізетін, осы секілді мадақтамалардың бірнеше түрі белгілі:

- еңбекақыны көтеру;
- үстеме төлем және премия;
- еңбекқабілеттілігін уақытша жоғалтуына байланысты төлемдер;
- зейнетақы және әлеуметтік қорларға салымдар аудару;

Алайда, персоналды тек қана ақша көмегімен ғана ынталандыруын басқарғанда (еңбекақы, бонустар, айыппұлдар, т.б.) жұмыс стандарттарына сәйкес қолжетімді деңгейге жету әбден мүмкін, бірақ айтарлықтай нәтижеге жету күмәнді болып келеді. Әрдайым тек материалды ынталандыруды пайдаланатын, яғни қызметкерлердің дұрыс әрекетін мадақтап, ал орнатылған тәртіп пен талаптарды бұзған жағдайда айыппұлдармен жазалайтын басшы көп жағдайда қолға үйретушіні (дрессировщик) еске салады. Мұндағы мәселе стандарттардың жай орындалуы ешқандай нәтижемен қамтамасыздандыра алмайтынында жатыр. Дәл осындай жағдайда, «Форд» компаниясының шығысеуропалық зауыттарында көңілі толмаған жұмысшылар өзіндік көтеріліс жасады, яғни қатаң түрде тек қана стандарттар мен тәртіпке сәйкес жұмыс жасады. Өнімділік 25%-ға төмендеді.

Материалдық ынталандыру жүйесі маңызды болып келеді. Бірақ бірінші кезекте ол персоналды ұстап қалу және жұмыс стандарттарын ұстануды бақылау міндетін шешеді, тек содан кейін ғана нәтижеге жетуге ынталандырады. Өнімділік көрсеткішіне байланысты (үлкен жауапкершілікпен орындалған жұмыс көлемінің нәтижесі) еңбекақыны жоғарылату тек аз уақыт ғана жұмыс жасайды. Адам жақсыға тез үйренеді де, дәл осындай көлемге тең жұмысқа алатын жаңа, еңбекақының жоғарырақ деңгейі әдеттегідей болып қалады және өзінің түрткілеуші күшін жоғалта бастайды.

Сәйкесінше, тек материалдық ынталандырумен тиімділікке жете алмайды. Жаңа белестерді бағындыру үшін қызметкерлердің ішкі ынталандыруын қосу қажет. Ол ортақ мақсаттарды түсінген жағдайда, құндылықтардың сәйкес келуінен, қызмет істеуде шабыттандыратын атмосферасы, қызықты жұмыс жағдайында, сонымен қатар құрметтейтін көшбасшы болған кезде пайда болады. Ал бұл әдістер материалдық емес ынталандыру түріне жатады, ол болмаған жағдайда персоналды ұстап қалу үшін өте үлкен қаражаттың болуы және оны жұмыс істету үшін айтарлықсыз күш қажет.

Сондықтан, қызметкерлерді материалды емес ынталандырудың көптеген тәсілдері бар: корпоративтік мерекелер, тренингтер, саяхаттарға жеңілдіктер, қызмет бойынша көтеру немесе ұйымда жаңа статус, бағалы сыйлықтар, алғыс хаттар мен мадақтамалар, әлеуметтік пакет, дәмді сыйлықтар, ерекше күнтізбе күндері құттықтаулар, жеңілдіктер, және т.б. Мұндағы мәселе тек кімнің қандай негізде тәсілді таңдауында.

Қолайсыз жағдайдан қашу үшін, қызметкерлердің көзқарасы және қалай қабылдайтындығына ескере отырып, басшы ынталандыру әдістерін таңдау қажет. Ең дұрысы қызметкердің өздерінен нені қалайтынын сұрау керек, яғни олар үшін не ынталандыру күші болып саналатынын, қандай «мадақтама» үшін тиімдірек жұмыс жасайтындығын, жоғарғы жетістіктер мен еңбекті бағалау ретінде не алуды қалайтынын зерттеген абзал. Қызметкерлер де, кәсіпорындар секілді мақсаттарының өзгеріп тұруы мүмкін, сондықтан мерзім сайын сұрастырып тұру қажет.

Л.Н.Толстой: «Ешқандай жеке қызығушылығында негіз таппаған қызмет, мықты бола алмайды», – демекші, басшының қойған міндеттерін орындаған жағдайда, жұмысшы өзі үшін де нәтижеге жетеді.

Мысал ретінде, қызметкердің мақсат-қалауы ағылшын тілін оқып үйрену болсын. Жұмыстағы белгілі бір талаптарды орындай отырып (сақтап қалу мақсатында) немесе белгілі бір нәтижеге жету арқылы (тиімділікті жоғарылату мақсатында), қызметкер жұмыс берушіден кәсіпорын есебінен немесе кәсіпорынның оқуға шығындарының белгілі бір бөлігін төлеуі арқылы ағылшын тілі курсын оқуға мүмкіндік алу. Осылайша, кәсіпорын армандарды орындауға көмектеседі және бұл өте құнды болып табылады. Егер де қызметкердің мақсаты жанұясымен жиі болу болса, оның алдына жұмысты жақсы деңгейде орындаған жағдайда (ұстап қалу мақсатында) немесе кәсіпорын үшін маңызды міндеттерді шешкен жағдайда (тиімділігін жоғарылату мақсатында) ол айына екі рет (мысалы, жұма сайын) демалыс алып, уақытын жақындарымен бірге өткізе алады деп шарт қойса болады. Қызметкерлердің қызығушылығы жұмыс орнынан тыс болуына үреймен қараудың қажеттілігі жоқ.

Қорыта айтқанда, басшыға бағынушыларының қызығушылығы мен құндылықтарын түсіну қажет екенін атап өткен жөн, яғни жұмысшыларын қозғайтын күш қандай, олар қандай мақсаттарға жеткісі келетінін ескеріп, зерттеп жүру өте маңызды. Қызметкерлердің негізгі ішкі ынталануын анықтап болған соң, қарым-қатынаста, сонымен қатар ынталандыру жүйесін құрастырғанда соларды ескеру қажет. Осындай жағдайда, басшы аз шығындала отырып, нәтижеге жетуде қызметкерлер ұмтылысын жоғары ынталандыра алады. Ең бастысы таңдап алынған тәсіл қызметкер үшін маңызды болуы қажет және басшылық тарапынан жай ғана орындалған-мыс жұмысқа «белгі» ретінде болмауы керек.

Қолданылған әдебиеттер

1. <http://egov.kz/> – Қазақстан Республикасының электрондық үкімет порталы
2. Красноженова Г.Ф., Симонин П.В. - Управление трудовыми ресурсам: Учеб.пособие. – М.:ИНФРА-М, 2008. – 159с. – («Высшее образование»)

УДК 331.5 (574)

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЖЕРГІЛІКТІ ӨЗІН-ӨЗІ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Құдайбергенова Шұғыла Серікханқызы

Shugyla.1990@mail.ru

Экономика факультетінің 1 курс магистранты
Мемлекеттік және жергілікті басқару мамандығы
Л.Н.Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті
Астана, Қазақстан
Ғылыми жетекшісі – Б.С.Толысбаев

Жергілікті өзін-өзі басқару органының жергілікті мемлекеттік басқару органынан айырмашылығы сол жергілікті басқару органдары орталық органдардың тағайындауымен