



«Евразийский национальный
университет имени Л.Н.Гумилева»

Экономический факультет

Кафедра учет и анализа

ФГАОУ ВО «Российский
университет дружбы народов»

Экономический факультет

Кафедра бухгалтерского учета,
аудита и статистики

**«МЕЖДУНАРОДНЫЕ СТАНДАРТЫ УЧЕТА И АУДИТА:
ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ В УСЛОВИЯХ ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКИ»**

Сборник статей Международной научно-практической

On-line конференции

18 февраля 2022 года

УДК 657(47+57)

ББК 65.053

П78

Рекомендовано к печати Ученым советом
Евразийского национального университета им. Л.Н. Гумилева

Рецензент – доктор экономических наук, профессор *Алиев М.К.*

Научные редакторы:

заведующая кафедрой учета и анализа ЕНУ им. Л.Н. Гумилева, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор *Г.Д. Аманова*
заведующая кафедрой бухгалтерского учета, аудита и статистики РУДН, кандидат экономических наук, доцент *М.В. Петровская*

П78 «Международные стандарты учета и аудита: практика применения в условиях цифровой экономики»: сборник статей Международной научно-практической конференции, 18 февраля 2022 г. – Нур-Султан: ЕНУ им Л.Н.Гумилева, 2022. – 575 с.

ISBN 978 601 337 121 4

Сборник статей научно-исследовательских работ студентов, магистрантов, докторантов, профессорско-преподавательского состава по итогам Международной научно-практической конференции 18 февраля 2022 г.

Предназначен для широкого круга читателей.

Электронная версия материалов сборника размещается на сайте www.enu.kz

Сборник научных статей участников конференции подготовлен по материалам, представленным в электронном виде. Ответственность за содержание материалов несут авторы статей.

© Коллектив авторов, 2022
© ЕНУ имени Л.Н.Гумилева, 2022
© Российский университет дружбы народов, 2022

ISBN 978 601 337 121 4

Жалақы еңбекке ынталандыру факторы ретінде

Алиева Мира Ержанқызы
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ
экономикалық факультеттің
«Есеп және аудит» бағыты бойынша 4-ші курс студенті, Қазақстан
Садуақасова Кунсулу Жилқайдарқызы
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ
«Есеп және талдау» кафедрасының э.ғ.к., доценті, Қазақстан

Аннотация. Мақалада жалақы сипаттамасы, негізгі ғылыми тұжырымдамалары, ынталандыру механизмі, ынталандыру жүйесін жетілдірумен байланысты мәселелер теориялық көзқарас тұрғысынан қаралды.

Түйін сөздер: жалақы, мотивация, ынталандыру, басқару саласы, персонал, еңбек, тауар, еңбек қатынастары және т.б.

WAGES AS A FACTOR OF LABOR STIMULATION

Alieva Mira Yerzhanovna
A 4th year student in "Accounting and audit"
Faculty of Economics
L.N.Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan
Saduakasova Kunsulu Zhilkaidarovna
Candidate of Economics, Associate Professor of the Department
"Accounting and Analysis"
L.N.Gumilyov Eurasian National University, Kazakhstan

Аннотация. In the article, from the standpoint of a theoretical approach, the issues of wage motivation, the basic concepts of wages, incentive mechanisms related to the improvement of the motivation system are considered.

Түйін сөздер: salary, motivation, motivation, management sphere, personnel, labor, goods, labor relations.

Экономикалық дамудың қазіргі кезеңінде, егер қызметкерді белгілі бір мақсатқа жету үшін нәтижелі және тиімді жұмыс істеуге итермелейтін тиімді еңбек мотивациясы жүйесі болмаса, ешқандай басқару жүйесі сәтті бола алмайды деп айтуға болады. Қызметкерлердің қажеттіліктері мен мүдделерін кәсіпорынның міндеттерімен барынша үйлестіруге мүмкіндік беретін еңбекке ынталандыру жүйесін жасау қажет. Қол астындағылардан жоғары қайтарым және тиімді басқару қызметкерлердің уәждемесіне мақсатты және шебер әсер етпестен мүмкін емес.

Ынталандыру жүйесі іс жүзінде әрбір кәсіпорында бар. Алайда, оның көмегімен көптеген компаниялар қажетті мақсаттарға қол жеткізе алмайды: еңбек өнімділігін арттыру, қарапайым қызметкерлердің компания қызметінің нәтижелеріне қызығушылығы және т.б. негізгі проблема белгілі бір ынталандыру жүйесі белгілі бір кәсіпорынның ерекшелігін ескермейтіндігінде. Әрбір кәсіпорынды ынталандыру жүйесі оның ерекшелігі мен қызметкерлердің ерекшеліктерін ескере отырып жасалуы керек.

Адам еңбегі тауарлар мен қызметтерді өндіруге қажетті негізгі ресурстардың бірі болып табылады. Кез-келген шектеулі ресурс сияқты, ол тегін емес, ақылы негізде беріледі.

Әдебиетте еңбек сөзінің көптеген анықтамалары берілген. Ең көп таралған-бұл адамның қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін табиғи материалдарды түрлендіруге бағытталған адамның іс-әрекеті ретінде еңбекті анықтау. К.Маркс жазғандай, "...адам өмірінің мәңгілік табиғи жағдайы, сондықтан ол осы өмірдің кез-келген формасына тәуелсіз, керісінше оның барлық әлеуметтік формаларына бірдей сәйкес келеді". [1]

Мотив адамның ерекше жағдайын білдіреді, ол оны әрекет етуге немесе әрекетсіздікке мәжбүр етеді. Мотивтерге ұзақ уақыт бойына толық күшпен әрекет ететін мотивтер жиынтығы, сондай-ақ берілген тапсырманы орындау міндеті, ұмтылысы жатады.

Еңбек қызметі қызметкерге осы артықшылықтарды басқа қызмет түрлеріне қарағанда ең аз материалдық және моральдық шығындармен алуға құқық береді. Мотивтің күші

қызметкердің нақты қажеттілігінің шұғылдық деңгейімен анықталады. Жақсылыққа деген қажеттілік неғұрлым жоғары болса, оны алуға деген ықылас соғұрлым күшті болады, қызметкердің қызметі соғұрлым нәтижелі және тиімді болады. Мотивация-бұл компания қызметкерлерін және оның мүшелерінің әрқайсысын белсендіретін және оларды өз мақсаттарына жету үшін тиімді жұмыс істеуге итермелейтін қызмет.[1] Бұл негізгі психологиялық процесс. Бұл тұжырымдама жұмыс орнындағы адамның мінез-құлқына көзқарасты анықтауда маңызды болып табылады. Қызметкерлердің уәждемесін білу персоналды басқару бойынша практикалық жұмыстың қажетті бөлігі болып табылады.

Компания қызметкерлерін ынталандыру жүйесін жетілдіру өзекті мәселе болып табылады, өйткені өндірісте білікті кадрлардың өсіп келе жатқан жетіспеушілігі проблемасы бар. Көптеген компаниялардың маңызды міндеті-жоғары кәсіби және біліктілік сипаттамалары бар қызметкерлерді ұстап тұру. Оның шешімі қызметкерлерді ынталандырудың айтарлықтай деңгейіне жеткенде ғана мүмкін болады.

Персоналды басқару саласындағы дағдарыс кезінде бір ғана маңызды оқиға орын алады - бұл қызметкерлердің шығындарын азайту мақсатында қызметкерлер санының азаюы. Сонымен бірге, барлық компаниялар адам ресурсының құндылығы мен маңыздылығын және оның ұйымның сәтті жұмыс істеуіне қосқан үлесінің маңыздылығын мойындайды. Дағдарыс кезінде кәсіпорын ұстануы керек алғашқы принциптер - бұл өз қызметкерлеріне деген ашықтық пен адалдық. Компанияның қазіргі жағдайы және қызметкерлер арасында таралған дағдарыстан шығу жолдары туралы шынайы ақпарат қызметкерлердің адалдығын арттырып, өнімділіктің өсуіне ықпал етуі мүмкін.

Алайда, кейбір сарапшылардың пікірінше, дағдарыс кезіндегі мотивация маңызды емес, ең бастысы кез - келген жұмыстың болуы, ал басқалары қызметкерлердің уәжін елдегі дағдарысты сәтті жеңудің қажетті шарты ретінде қарастырады. Кәсіби қызметкерлердің тығыз тобы компанияның жетістігінің кілті болып табылады, сондықтан құнды қызметкерлер дағдарыс кезінде де, тыныш уақытта да мотивацияны қажет етеді. Дағдарыс кезінде барлық компаниялар материалдық уәждемеге қол жеткізе алмайды, сондықтан топтық рухқа, дағдарысты бірге жеңуге деген жалпы тілекке назар аудару керек.[2]

Мотивация механизмі қолданылатын құралдар тұрғысынан әр түрлі болуы керек. Бұл күшті нәтиже береді, оның нәтижесі еңбек өнімділігінің артуы, материалдық шығындардың төмендеуі және нәтижесінде пайданың артуы, қызметкерлердің әл-ауқатының жоғарылауы болып табылады.

Себептердің бірі-жалақы. Жалақы кез-келген елдің, ұжымдық адамның әлеуметтік-экономикалық өмірінің негізгі факторларының бірі болып табылады. Жалақының жоғары деңгейі тауарлар мен қызметтерге жоғары сұранысты қамтамасыз ете отырып, жалпы экономикаға пайдалы әсер етуі мүмкін. Сонымен, жоғары жалақы кәсіпорын басшыларының жұмыс күшін ұтымды пайдалануға, өндірісті модернизациялауға деген күш-жігерін ынталандырады. Ақша мотивациясы жалпы өмірді ұйымдастыруда өте үлкен рөл атқарады. Ақша маңызды ынталандырушы факторлардың бірі болып табылады, бірақ бұл факторды қалай басқаруға болады - ең маңызды мәселе.

Халықтың табысы құрылымында жалақы ерекше орын алады. Жалақы-тұтынуға арналған қаражаттың негізгі бөлігі. Бұл компания қызметкерлерінің жұмысының түпкілікті нәтижелеріне байланысты және қызметкерлер арасында орындалатын жұмыстың саны мен сапасына, команданың әр мүшесінің нақты жұмысына және инвестицияланған капиталдың мөлшеріне сәйкес бөлінетін табыстың үлесі. Жалақының мәні-бұл ұлттық табыстың бір бөлігіндегі жұмысшылардың үлесі, ол ақшамен көрсетіледі және әр қызметкер ұжымдық өндіріске жұмсайтын еңбек сапасы мен мөлшеріне сәйкес жеке тұтыну мен таратуға бағытталған.[2]

Жалақының сипатын анықтаудың екі негізгі тұжырымдамасы бар:

а) жұмыс күшіне арналған шығындарға қайта есептегендегі жалақы. Оның динамикасы мен мөлшері нарықтық факторлардың әсерінен, сондай-ақ сұраныс пен ұсыныстың әсерінен қалыптасуы мүмкін;

б) "еңбек" немесе "тауар еңбегі құнының түрлендірілген нысаны" тауар бағасының материалдық көрінісі терминдеріндегі жалақы. Оның мәні өндіріс жағдайлары мен нарық категорияларымен анықталады - сұраныс пен ұсыныс, оның әсерінен жалақы жұмыс күшінің бағасынан ауытқиды.

Есте сақтау керек: біріншіден, жалақы өндірістік және еңбек қатынастарының өзара байланысына негізделген; екіншіден, қызметкерлердің жалақысының мөлшері жұмыс күшін көбейту және өндірістің тиімді жұмыс істеуі үшін объективті түрде қажет болатын, компания қызметкері атқарған жұмысы үшін алатын өмірлік игіліктердің көлемін қамтамасыз етуі керек. Экономиканың жұмысында жалақының маңызды рөлі бір уақытта бірқатар әлеуметтік маңызды функцияларды бірдей тиімді орындайтындығында деп айта аламыз. Жалақының функциясы оның әлеуметтік-еңбек қатынастарының негізгі субъектілерінің - жұмысшылар мен жұмыс берушілердің мүдделерін үйлестіру және іске асыру саласындағы практикалық қызмет саласының ажырамас бөлігі ретіндегі рөлі мен мақсаты болып табылады. Біздің ойымызша, нарықтық экономикадағы жалақының күрделі көп өлшемді сипаты келесі анықтамада көрініс табуы мүмкін: жалақы - бұл еңбекке ақы төлеуге ғана емес, сонымен бірге еңбекке қабілеттілікті дамытуға арналған шығындардың баламасын қамтитын жұмыс күшінің немесе жұмыс күшінің бағасы, кеңейтілген көбею үшін алғышарттар қалыптастырады.

Қызметкерлерге еңбекақы төлеу әрқашан олардың сыртқы ғана емес, сонымен қатар ішкі нарықтардағы бәсекеге қабілеттілігіне әсер етті және әсер етеді. Бұл қызметкерлерді жоғары бәсекеге қабілеттілікке байланысты белгілі бір мақсаттарға жетуге ынталандыратын жалақы.

Пайдаланған әдебиеттер:

1. Маркс К. Капитал. Критика политической экономии. Том I. – М.: Терра – Книжный клуб, 2009. – С. 145.
2. Краснянская, И.А., Строкаль, А. Мотивация труда персонала организации // Экономика и предпринимательство. - 2014. - № 6. - С. 887-889.