

ҚАЗІРГІ КЕЗДЕГІ АДАМ РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІ

Джантелова Г.С., э.ғ.м., аға оқытушы

Дүйсенғали А., «Менеджмент» мамандығының 4 курс студенті
І. Жансүгіров атындағы Жетісу университеті, Талдықорған қаласы

E-mail: dggu@mail.ru

Жаһандану жағдайында дамудың маңызды тарихи факторы ретінде адам ресурстарын басқару сапасы мен әлеуеті қоғамның, мемлекеттің және жалпы халықаралық қоғамдастықтың әл-ауқаты мен өмір сүру сапасы үшін негізгі мәнге ие болды. Адам капиталы - бұл қоғамның әлеуметтік-мәдени ресурсы, онсыз әлеуметтік-мәдени прогресті қамтамасыз ететін өнімді өндірістік және инновациялық қызмет мүмкін емес. Мақалада адами капитал ұғымының мәні, оны зерттеуге үлес қосқан ғылымдардың еңбегі зерттелген. Адами капиталды мемлекеттік басқаруда қолданудың қажеттілігі талданған.

Тірек сөздер: адами капитал, адам ресурсы, кадр саясаты, персонал

В условиях глобализации качество и потенциал человеческого капитала как важнейшего исторического фактора развития приобрели ключевое значение для благосостояния и качества жизни общества, государства и международного сообщества в целом. Человеческий капитал – это социальнокультурный ресурс общества, без которого невозможна продуктивная производственная и инновационная деятельность, обеспечивающая социальнокультурный прогресс. В статье изучена сущность понятия человеческого капитала, труд ученых, внесших вклад в его изучение. Проведен анализ необходимости применения человеческого капитала в государственном управлении.

Ключевые слова: человеческий капитал, человеческий ресурс, кадровая политика, персонал

In the context of globalization, the quality and potential of human capital as the most important historical factor of development have become of key importance for the well-being and quality of life of society, the state and the international community as a whole. Human capital is a social and cultural resource of society, without which productive production and innovative activities that ensure social and cultural progress are impossible. The article examines the essence of the concept of human capital, the work of scientists who contributed to its study. The analysis of the need for the use of human capital in public administration.

Key words: human capital, human resources, personnel policy, personnel

Адам ресурстарын басқару ХІХ ғасырдан бастап, қазірге кезге дейін әр салада маңызды орын алуда. Кез келген мекеменің, ұйымның, кәсіпорынның басты мақсаты — адам ресурстарын тиімді пайдалана отырып, оны ұтымды басқару. Себебі, көптеген ұйымдардың лидерлері өндірісті басқару, қаржы және маркетинг мәселелеріне баса назар аударады, бірақ адам ресурстарын басқарудың жалпы жүйеде қарастырсақ ең әлсіз буын болып қал береді. Экономикалық дамудың орта және ұзақ мерзімді болашағын анықтайтын маңызды жәйті адам ресурсын пайдалану болып табылады.

Адам ресурстарын басқарудың мақсаты – қазіргі заманғы көзқарас. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты ретінде өнімділіктің артуын атасам, бұған кейбір өндіріс менеджерлері немесе операциялық менеджерлер тарапынан танданыс туып, тіпті жеккөрушілік байқалуы мүмкін. Өйткені ең алдымен, өнімділік өндірістің ауқымымен басқарылады және бұл шешім бірқалыпты операциялық басқаруды білдіреді, бірақ бұл адам ресурстарын басқару деген сөз емес. Еңбектің жоғары өнімділігіне қол жеткізуде қызметкерлерді басқарудың рөлі қандай? Өнімділіктің классикалық формуласын еске түсірсек, онда біз өндірілетін өнімнің өзіндік құны осы өнімдерді өндіру шығындарына шағылатынын түсінеміз, яғни қаражат пен кірістер

өзіндік құнға бөлінеді. Ендеше кіріс неден құралады? Ол тек өндірістің ауқымымен ғана байланысты емес. Ол сапаға да қатысты. Өнім мен қызметтің сапасы қаншалықты жоғары болса, біздің нарықтаусынатын бағамыздың құны да жоғары болмақ [1,19-27].

Адам ресурстарын басқарудың мақсаты бұл бар адам ресурстарын, квалификацияны және қызметкерлердің потенциалын компанияның стратегиясы мен мақсатымен біріктіру. Адамдар корпоративті стратегияның заты, фирма инвестициясының бөлігі болады. Адам ресурстарын басқару бүтін корпоративті мәдениеттің дамуына және қоршаған іскерлік ортадағы кәсіпорынның қажеттілігін теңгеру. Біздің ойымызша, адам ресурстарын басқару – бұл белгілі бір саясат, кәсіпорындағы адам потенциалының өсуіне бағытталған, стратегиялық мақсаттарға жету үшін іскерлікті жүргізу және ұйымдастыру, кәсіпорынның жалпы стратегиясына қызметкерлерді басқаруды енгізгенде жоғарғы экономикалық жетістіктерге жету.

Ең алдымен, адам ресурсы көшірмеге көнбейді. Қазіргі заманда технология мен ақша туралы бұлай сенімді айта алмаймыз. Мысалы, мекемеде мықты мамандар шоғырланса, олар бір-бірін қас-қабағынан ұғып, жұмысқа деген ынтасы зор болып, бір-бірімен тізе қосып жұмыс істей отырып, мекеменің іргесін кеңейте алатындай болды делік. Дәл осындай команданы басқа мекемеде, топ-менеджменттің немесе құрылтайшының пәрменімен жинай алу мүмкін бе? Шындығына келгенде, оңай емес. Тіпті мамандарды өз жағыңызға тартып, осы команданы басқаратын менеджерді немесе адам ресурстарын басқару бөлімшесінің бастығын шақыртып алған күннің өзінде дәл сол команда көрсететін нәтижені қайталай алу мүмкін емес болып жатады. Екінші жағынан, бүгінгі күні бизнесте дәл осы адам ресурстары жаңа бастамаларды дүниеге әкелетін сирек ресурс болып табылады. Бұл ресурс үшін қоғамда клиенттер ақшасын қиып, осы ресурс үшін тұтынушы ретінде тұрақты келіп тұруға дайын. Тағы бір маңызды жайт – адам ресурстарына кететін шығын – тауар мен қызмет көрсетудегі өзіндік құнның негізгі бөлігін құрайды. Неге? Ең алдымен, адамдардың білім деңгейі көтерілген, екіншіден, ақпаратқа қол жеткізу қиын емес, сондықтан да жұрт айналада болып жатқан жайттың барлығынан хабардар. Жұмысты жақсы жолға қою үшін арнайы білім мен толыққанды жағдай жасалуы керек. Бұған жұмыс орнының қауіпсіздігі секілді шығындар да кіреді. Бұл қауіпсіздікті қазір тек қызметкер ғана емес тұтынушы да талап етеді. Еңбек дауын реттеуге қазір көп уақыт пен күш керек. Бұл – мекемелердегі адамдарды басқаруда кездесетін және саны артып келе жатқан негізгі және жанама шығындар. Сондықтан да бұл шығындар ерекше қадағаланып, жіті басқарылуы керек. Жалпы басқару құрылымындағы адамдық ресурстарды басқарудың өзектілігінің тағы бір маңызды мәселесі – бизнес пен мекеменің жаңа орналасатын қызметкерге қоятын талаптарының тым жоғарылығы болып саналады.

Бүгінгі күні бір-біріне мүлдем қарамақайшы құзыреттіліктердің біразы бір адамның бойынан табылуы талап етіледі. Сен өз салаңда кәсіби маман болғаныңмен қатар, қарым-қатынас жасауда өте жұғымды болғаныңды талап етіп қана қоймай, эмоциянды тізгіндей алатын маман болуыңды да қажет етуі мүмкін. Себебі мекемелердің өмірі бүгінгі күні күнде өзгерістерге толы. Аяқ асты стресс, күтпеген жағдай кездеседі. Ал салқынқанды қызметкер осы жағдайдың барлығында дайын болып, мекеменің қалыпты тіршілік ырғағын бұзбауы керек. Мұнымен қатар, сіз бен біздің бәсекелестеріміз елде ғана емес, халықаралық деңгейде де көз тігіп отыр. Сондықтан да құзыреттіліктің бағалануы ұлттық қоғамдастық пен ұлттық нарық аясынан шығып кетіп жатады. Сөз етіп, сізбен бірге танысуды жоспарлап отырған дүниеміздің ерекше өзектілігінің түйіні – адам ресурстарының өзінің қарқынды дамуында. 5–10 жыл бұрын ыңғайлы болған әдістер болашақ 5–10 жылда да тиімді болады деп ойлау қателік болар еді. Бұл – ұйымдастыру жұмыстарының технологиялануы мен өндірістік үдерістердің цифрландырылуы ғана емес қазіргі жастардың бойындағы өзгерістерге де қатысты, яғни қазіргі жастар туралы әңгіме қозғаған кезде – менің қатарыма өзімнен кейінгі ерекше буын келгенін де айтуым керек. Олар қазіргі жұмыс орнына өз мәдениетін, түсінігі мен құндылықтарын, мінез бен жетістіктерді ала келді, яғни біздің желкемізде мүлдем басқа үшінші буын да тіреліп тұр. Олар виртуалды әлемде өзін суға жүзген балықтай сезінеді.

Сондықтан да бізге осы үшінші буынның өмір сүру салтын білмегендік, олардың жетістігі, қуанышы неде екенін білмеу қиынға соғады. 20 жастағы немесе одан да жас ұрпақ оқу орындарында, кәсіби білім беру орындарында жүр. Ендеше бір-екі жылдан соң олар біздің мекемелерге келіп, қатарымызға тұра бастайды деген сөз. Қысқаша айтқанда, біздің бетпестетін жағдайларымыз оңай шайқас емес [2,102-110].

Адам ресурстарын басқару мемлекеттің қандай жүйе бойынша дамып келе жатқандығына қарамастан, оның шешуші қызметі болып табылады. Әрине, бұл Қазақстанға да қатысты мәселе. Сондықтан ұйым қызметкерлері жұмысының нәтижесін дұрыс бағалай білген жөн. Дамыған елдерде бұл мәселені зерттеуге үлкен көңіл бөлінеді. Мысалы, АҚШ-та «мамандарды (қызметкерлерді) басқару» пәні 200-ге жуық жоғарғы оқу орнында оқылады. Жапондықтар өздерінің өмір сүруін табиғи ресурстарға емес, адам ресурстарына байланысты деп түсінеді және де олар өздеріндегі ең басты байлық адам деп есептейді. Еңбек ресурстарын талдау мынадай аспектілерге қатысты болуы керек:

Еңбек ресурстарын талдау - кәсіпорында қаншалықты еңбек бар екенін, өндірістің қандай өнімділігі қамтамасыз етілетінін, артықшылықтары немесе жұмыс тапшылығы бар-жоғын білу қажет. Кәсіпорынның еңбек ресурстарын пайдалануды талдау - әртүрлі тәсілдермен пайдаланылуы мүмкін кез-келген ресурс - жер учаскесі, машина құралы немесе еңбек. Сонымен қатар, ресурстардың тиімді пайдаланылуын барынша арттыру фирманың пайдасын барынша арттыруға мүмкіндік беретін болжамға қарсылық жоқ. Сондықтан кәсіпорынның қызметкерлері тиімді жұмыс істейтінін түсіну қажет, олардың тиімділігін төмендететін факторлар бар (қызметкерлердің немесе фирманың кінәсі бойынша) және еңбек өнімділігін арттырудың мүмкін резервтері қандай? Талдаудың бұл бөлігі ең маңызды болып табылады, өйткені зерттеудің осы бөлігінің нәтижелері көптеген қорытындыларға негізделген.

Кәсіпорынның еңбек ресурстарын талдай отырып, зерттеудің маңызды бөлігін еңбекке ақы төлеу талдауы ретінде ұмытуға болмайды. Бұл ешкімге құпия емес, бұл қызметкер үшін негізгі ынталандырушы фактор болып табылады. Сондай-ақ, төлем өте төмен және тым жоғары, қызметкер босаңсытып, жұмыс істей бастайды. Еңбек ресурстарына еңбекке ақы төлеу бойынша еңбек ресурстарын талдау жалақыны есептеу жүйесін, бонустық жүйені, демалысты төлеуді және еңбекақы төлеудің басқа аспектілерін өндірістік процестің тиімділігіне тікелей әсер етуін ескереді. Бұл процедураны еңбекке ақы төлеу бойынша аудитпен шатастырмаңыз, себебі бұл жағдайда бухгалтерия бөлімінде құжатталған төлемнің дұрыс еместігін тексеру және қолданыстағы төлем жүйесінің тиімділігін бағалау және оны жетілдіру және модификациялау бойынша ұсыныстар беру маңызды. Осылайша, еңбек ресурстарын талдау маңызды басқару құралы болып табылады және шағын кәсіпорындарда да, ірі трансұлттық корпорацияларда да кеңінен қолданылады. Бұл процедура, әрине, бір рет жүзеге асырылуы мүмкін, алайда мониторинг түрінде еңбек ресурстарының жай-күйін бақылау неғұрлым тиімді деп есептеледі. Бұл кез-келген өзгерістерге тез жауап беруге және фирмадағы жұмыс күшін пайдаланудың барынша тиімділігін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді [3,127].

Еліміздегі еңбек ресурстарының өсіп-өнуін онан әрі зерттеу қажеттілігіне байланысты аталған көрсеткіштер жүйесін екі бөлімде қарастыруды ұсынамыз: 1. Еңбек ресурстарының өсіп-өнуінің нақты көрсеткіштері; 2. Еңбек ресурстарының өсіп-өнуіне әсер етуші факторлар көрсеткіштері. Енді оларға тоқталып өтейік. 1. Еңбек ресурстарының өсіп-өнуінің нақты көрсеткіштері: - сандық көрсеткіштер: халықтың жыныс бойынша бөліну саны; жұмыспен қамтылған халық саны (жалпы қоғамдағы, саладағы, аймақтағы, кәсіпорындағы); еңбекке жарамды жастағы халықтың ішіндегі жұмыспен қамтылғандар саны; толық емес жұмыс күні бойынша еңбек ететіндер саны; жоғарғы табысты тұрғындардың 10%-ы мен төменгі табысты тұрғындардың 10%-ы арақатынасы түріндегі децильді коэффициент; - сапалық көрсеткіштер: еңбек ресурстарының білім деңгейі бойынша құрылымы мен саны; еңбек ресурстарының кәсіби-біліктілік деңгейі бойынша құрылымы мен саны; жұмыспен қамтылғандардың қызмет түрі бойынша құрылым мен саны; орындайтын қызметіне білім деңгейі, мамандығы және біліктілігі бойынша сәйкестігі; еңбек ресурстарының жалпы және мамандығы бойынша

жұмыс өтілінің құрылымы мен мерзімі . 2. Еңбек ресурстарының өсіп-өнуіне әсер етуші факторлар көрсеткіштері: - демографиялық факторлар: барлық тұрғындар саны; халықтың жалпы өсімі; туылғандар мен қайтыс болғандар саны; халықтың табиғи өсімі; туудың жас ерекшеліктері бойынша коэффициенттері; әйелдермен еркектердің өмір сүру жасының ұзақтығы; жанұялар саны мен көлемі; некелесу мен ажырасу сандары және олардың коэффициенттері; - денсаулық сақтау көрсеткіштері: 10 000 тұрғынға шаққандағы барлық сала бойынша дәрігерлердің саны, 10 000 тұрғынға шаққандағы орта буынды медициналық қызметкерлер саны; аурухана және амбулаторлы-емханалық мекемелер саны; 100 тұрғынға шаққандағы уақытша жұмысқа жарамсыздық жағдайларының саны, 10 000 тұрғынға шаққандағы жұқпалы, жүрек-қан тамырлары және т.б. аурулардың тіркелу саны; еңбекті қорғауға бөлінетін шығындар; мемлекеттік бюджеттің денсаулық сақтауға бөлген шығындары; - тұрғындар табысының көрсеткіштері: ұлттық табыс, оның ішінде жан басына шаққандағы деңгейі; тұрғындардың номиналды және нақты ақшалай табыстары (жан басына шаққандағы); тұрғындардың ақшалай табыстарының құрылымы (жалдамалы қызметкерлердің жалақысы, әлеуметтік төлемдер, әлеуметтік трансферттер, меншіктен түсетін табыстар, кәсіпкерлік қызмет табыстары және т.б.); Джинни индексі; ақшалай табыстардың аймақтық дифференциациясы, ең төменгі күн көріс деңгейінен төмен табысты тұрғындар саны; жалақының салааралық теңсіздігі; жалақының аймақтық теңсіздігі; жалақының сатып алу қабілеті; - өндіріс деңгейі мен кәсіпкерлік қызметтің басқа да түрлері бойынша көрсеткіштер: жалпы ішкі өнім (жан басына шаққандағы); жалпы ішкі өнімнің құрылымы; негізгі өндірістік қорлар; - инвестициялық қызмет пен ғылыми-техникалық прогрес көрсеткіштері: негізгі капиталға салынған жалпы инвестиция көлемі; өндіріс саласына инвестиция көлемі; қызмет көрсету саласына инвестиция көлемі (оның ішінде білім беру, денсаулық сақтау, мәдениет, спорт және т.б.); ғылымға инвестиция көлемі; өндіріс орындарының техникалық деңгейін анықтаушы көрсеткіштер; ғылыми мекемелер саны; ғылыми қызметкерлер саны; ғылымиөндірістік бірлестіктер саны; жоғарғы тиімділікті жаңалықтардың өндірісте қолданылуы; жаңа техника мен технологияны ендірудің экономикалық тиімділік көрсеткіштері (ендіруге жұмсалған нақты шығындар, табыстың өсімі, шығындардың қайтарылу мерзімі және т.б.); - еңбек ресурстарының өсіп-өнуін, даярлау мен қайта даярлауын қамтамасыз ететін көрсеткіштер жүйесі: мектепке дейінгі мекемелер саны; орта білім беретін мектептер саны; орта арнаулы және жоғарғы білім беретін оқу орындарының саны; орта мектептердегі оқушылар саны; 1000 адамға шаққандағы жоғарғы және орта арнаулы оқу орындарындағы студенттер саны; 1000 адамға шаққандағы жоғарғы мен орта арнаулы оқу орындарын бітіруші түлектер саны; кәсіпорындарда, мекемелерде, ұйымдарда қызметкерлердің дайындығы мен біліктілігін арттыру көрсеткіштері; - еңбек ресурстарын қолдану көрсеткіштері: еңбек өнімділігінің орташа жылдық көрсеткіштері; аймақтық және салалық бөлініс бойынша еңбек өнімділігі мен жалақының өсімі; жұмыс уақытының күнтізбелік қорының қолданылуы, әкімшілік шешімі бойынша мәжбүрлі демалыстағы қызметкерлер саны; әкімшілік демалыстарға байланысты пайдаланылмаған жұмыс уақытының 1 қызметкерге шаққандағы мөлшері; бос жұмыс орындары мен ұсынылатын қызмет орындарының арақатынасы [4,27].

Көрсеткіштердің мұндай жүйесі туралы жалпылама айтқанда, олардың статистика мен динамикада да қатар қолданылатындығын естен шығармаған жөн. Бұл көрсеткіштердің абсолютті өлшемдері және олардың үлесін қолдану еңбек ресурстарының іс жүзіндегі деңгейін талдауға және бағалауға мүмкіндік береді, ал көрсеткіштер индекстері арқылы бұл үдерістің уақыт өзгерісіне қарай даму үрдістері мен қарқынын анықтауға мүмкіндік туады[5,15].

Дамыған батыс елдерінің басым көпшілігінде білім беруге кететін шығындар мемлекеттің перспективалы капитал салымының нысаны ретінде қарастырылып, ұлттық табыстың артуы да оған тәуелді болатынын жаңа индустриялық елдердің тәжірибесі көрсетіп отыр. Қазіргі заманғы даму білім беру саласының маңызының артуына байланысты әлемдік даму процесінде мынадай негізгі тенденциялар қалыптасып отыр: – білім қоғамның тікелей

өндіруші күшіне айналған заманауи технологиялар дәуірінде осы білімдерді өндіретін зияткерлерге деген қажеттілік арта түсті; – жаһандану, халықаралық ынтымақтастық, студенттер алмасу дүниежүзілік ортақ білім беру жүйесінің пайда болып, қалыптасуына әкелді; – алдыңғы қатарлы елдер – білім беру қызметтерін экспорттаушылар әлемдік шаруашылық саласын – білім беру қызметтері нарығын қалыптастырды [6].

Бұл – ондаған миллиард доллар, қатаң бәсеке, экономика, геосаясат пен ХХІ ғасырдағы басым даму факторы; – сапа революциясы тауарлар мен қызметтер өндірісінде жұмыс істейтін мамандар қызметінің сапасына жоғары талаптар қоюда, осының нәтижесінде дайындығы әлсіз мамандар бәсекеге шыдамағандар ретінде еңбек нарығынан ығыстырылады.

ӘДЕБИЕТТЕР:

1. Бородин Е. Адами капитал экономикалық өсудің негізгі көзі ретінде / Е.Бородин // Экономика. - 2015. - No1. - С.19-27.
2. Е.А. Каменских Аймақтың әлеуметтік-экономикалық жүйесінде адами капиталдың қалыптасуының тұжырымдамасы / Е.А. Каменских // Ғылыми коммуникация. Экономика және менеджмент. - 2010. - No 5. - С. 102-110.
3. Климов С.М. Ұйымның зияткерлік ресурстары / С.М. Климов. - SPb: IVESEP, 2018.- 168 б.
4. Николашин В.Н. Кадрлық еңбекті ұйымдастыру. Оқу-әдістемелік кешен / В.Н. Николашин. - М.: МІЕМР, 2012.- 315 б.
5. Терехова Г.И. Персоналды басқару: Оқу-әдістемелік кешен / Г.И. Терехова. - Тамбов: ТІСТ, 2010. -- 46 б.
6. <https://awgm.ru/kk/что-vklyuchaet-v-sebya-chelovecheskii-kapital-formirovanie-nakoplenie.html>