



Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Bashkir State University,
Institute of Economics, Finance and Business
Italian Research Institute for Political,
Economic and Social Research Eurispes
The Ministry of Labour and Social Protection
of the Republic of Bashkortostan

RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

Materials of the III international scientific conference
on February 5–6, 2017

Prague
2017

Recent socio-economic problems of development of labor relations : materials of the III international scientific conference on February 5–6, 2017. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2017. – 104 p. – ISBN 978-80-7526-167-0

ORGANISING COMMITTEE:

Marina R. Bogatyreva, candidate of sociological sciences, head of the department of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Filor U. Muhametlatypov, doctor of social sciences, professor of Sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Ulyana A. Nazarova, doctor of economics, professor of sociology of Labour and Business Economics Institute of Economics, Finance and Business Bashkir State University.

Alfir S. Sadrtidinov, Deputy Minister of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan.

Marko Richery, PhD, professor of Roman Research Institute of Political, Economic and Social Research «Eurispes» (Italy, Milan).

Zamzegul H. Zhanbekova, candidate of economical sciences, assistant professor of economics and public, local control of the Karaganda Economic University Kazpotrebsoyuz (Kazakhstan, Karaganda).

Larisa V. Bezzubko, PhD in Public Administration, prof., Deputy Head of the department "Organization Management", Institute of Economics, Management and Law in the construction of Donbas National Academy of Civil Engineering and Architecture (Ukraine, Makeyevka).

Ilna G. Doroshina, candidate of psychological sciences, assistant professor, general director of the SPC «Sociosphere».

Authors are responsible for the accuracy of cited publications, facts, figures, quotations, statistics, proper names and other information.

These Conference Proceedings combines materials of the conference – research papers and thesis reports of scientific workers and professors. It examines recent socio-economic problems of development of labor relations. Some articles deal historical aspects of the formation and functioning of social and labor relations. A number of articles are covered problems of career counseling, vocational training, training of citizens. Some articles are devoted to social protection of the population. Authors are also interested in management of organization's personnel.

UDC 33+477

ISBN 978-80-7526-167-0

The edition is included into Russian Science Citation Index.

© Vědecko vydavatelské centrum
«Sociosféra-CZ», 2017.
© Group of authors, 2017.

CONTENTS



I. HISTORICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND FUNCTIONING OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS

Гафурова В. М., Закиров Ш. Б.

Трансформация социально-трудовых отношений в России
в первой трети XX века: исторический аспект6

II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING

Бекхожаева А. К.

Трудовой потенциал Казахстана: статистическая оценка
демографических факторов формирования и развития 12

Васильева А. В.

Комплексный подход к оценке особенностей рабочих мест
при выборе объективного критерия производительности 16

Должикова В. С.

Социальный пакет как инструмент мотивации сотрудников
организации 23

Полякова И. А., Рудаенко В. Е.

Состояние и развитие трудового потенциала субъектов
Южного Федерального округа: статистический анализ 27

Юрина В. С.

Современные актуальные социо-эколого-экономические проблемы
трудовых отношений в региональной экономике 34

III. THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

Безуглова А. И.

Безработица в России, причины и последствия 36

Умирзакова М. А., Маденов С. Б.

Аймақта отбасылық бизнестің дамуын және халықтың жұмыспен
қамтылуын экономикалық бағалау 38

IV. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING

Сансызбаева А. Б.

Қазақстан Республикасы халқының өмір сүру сапасының көрсеткішіне
талдау (2005–2015 жж)43

VI. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE

Умирзакова М. А., Оспанов Б. М.

Қазақстан Республикасында еңбек көші-қонының қазіргі жағдайы50

VII. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS

Гиюева Е. П., Абаева И. В., Хабаева Л. М.

Психологические особенности трудовой мотивации студенческой
молодежи Южной Осетии.....53

Доника А. Д.

Социальные тренды выбора профессии64

Абдулкаримова Г. А., Гусманова Ф. Р., Турганбаева А. Р.

АКТ саласындағы мұғалімдердің біліктілігін арттыру оқушылардың
кәсіптік бағдар жұмысының құралы ретінде.....67

Уразова Қ. Қ., Мухажанов Н. С., Кабдырахов Б. С.

Кәсіпке бейімделу жұмысының болашақ маман
қалыптастырудағы ролі70

VIII. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION

Денисьева А. Е.

К проблеме мотивации труда персонала в организации73

Демидкина Е. А., Кирьянова М. Л., Беспалова А. Б.

Отечественный и зарубежный опыт применения различных форм
и систем оплаты труда76

IX. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL

Иванченко О. В.

Маркетинг персонала в аспекте формирования партнерских отношений с клиентами 78

Игольникова И. В., Матюшкина И. А., Михалева О. М.

Инновации в кадровом менеджменте современных организаций 81

Коробкина М. А., Кривошеева М. В.

Повышение эффективности деятельности компании через развитие корпоративных стандартов в организационной культуре 85

Коробкина М. А., Шагунова К. П.

Анализ подсистемы развития персонала в системе кадровых процессов организации 87

Ларионова Т. П., Халтурина Е. Н., Данилова И. В.

Методы стимулирования в торговых организациях 91

Пайтаева К. Т.

Анализ проблемы управления трудовыми ресурсами 94

Бекқожаева А. Қ., Исабек Д. Қ.

Өңірдің бәсекеге қабылеттілігін дамытуда еңбек ресурстарын басқаруды жетілдіру 96

План международных конференций, проводимых вузами России, Азербайджана, Армении, Болгарии, Белоруссии, Казахстана, Узбекистана и Чехии на базе Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» в 2017 году 99

Информация о научных журналах 101

Издательские услуги НИЦ «Социосфера» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» 102

Publishing service of the science publishing center «Sociosphere» – Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ» 103



I. HISTORICAL ASPECTS OF THE FORMATION AND FUNCTIONING OF SOCIAL AND LABOR RELATIONS



ТРАНСФОРМАЦИЯ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РОССИИ В ПЕРВОЙ ТРЕТИ XX ВЕКА: ИСТОРИЧЕСКИЙ АСПЕКТ

В. М. Гафурова
Ш. Б. Закиров

*Кандидат исторических наук, доцент,
магистрант,
Магнитогорский государственный
технический университет
им. Г. И. Носова, г. Магнитогорск,
Челябинская область, Россия*

Summary. In the article discusses the evolution of models of regulation of social-labor relations in Russia. Development of the social-labor relations is always set by previous history, relies on labor traditions and past institutes, and considers realities of the present stage of managing.

Keywords: social-labour relations; models of the labor relations; social-labour sphere; unemployment; coercion; persuasion.

Важнейшим ключевым элементом любой экономической системы являются социально-трудовые отношения, которые определяют положение человека в мире труда, а также влияют на процесс его трудовой социализации. Трансформационный кризис, последствия которого переживает Россия, негативно сказался на системе современных социально-трудовых отношений: значительно ослабла мотивация к эффективному труду, снизился престиж добросовестного и производительного труда, начался процесс активного социального загрязнения от экономической деятельности хозяйствующих субъектов, что в целом отрицательно сказалось на производительности и экономическом росте.

Современная ситуация в реальном секторе отечественной экономики требует внимания государства к проблемам социально-трудовой сферы и, прежде всего, создания правовых механизмов, способных обеспечить эффективную занятость населения и гарантии защиты социально-трудовых прав наемных работников при балансе интересов всех субъектов трудовых отношений. Для избегания ошибок в решение данной проблемы необходимо обращение к историческому опыту, накопленному в вопросах регулирования социально-трудовых отношений в России.

В отечественной науке и практике вопросам труда и трудовых отношений традиционно уделялось и уделяется большое внимание. Самым сложным и спорным был и остается вопрос об определении места и роли

государства в системе регулирования социально-трудовых отношений, что свидетельствует о противоречивости ситуации в этой сфере. С одной стороны, сохраняется преемственность и генетическая связь с ценностями советского периода, с другой стороны, рынок формирует новые стереотипы поведения всех субъектов трудовых отношений и формирует новые образцы их поведения. Как правило, столкновение ценностей происходит в периоды кризисов, вызванных к жизни модернизацией, осуществляемой в обществе. Россия пережила три аналогичных кризиса: на рубеже XIX–XX веков при переходе от традиционного общества к индустриальному, в период становления советской социалистической модели экономики и при переходе к современным рыночным отношениям, то есть история развития социально-трудовых отношений в России – это история трансформации и смены их различных моделей [5, с. 59].

Первый этап трансформации социально-трудовых отношений был осуществлен в дореволюционный период, инициирован отменой крепостного права и переходом к капитализму, который ознаменовал собой переход от традиционного типа отношений к капиталистическим рыночным отношениям, где труд стал рассматриваться как товар, имеющий определенную цену. Эта трансформация осуществлялась в рамках форсированной модернизации, характерной для стран второго догоняющего эшелона развития капитализма, к которым относилась и Россия.

Эта трансформация, как отмечает Э. Н. Соболев, имела двоякий характер. С одной стороны, «она стала последствием естественной эволюции традиционной системы в капиталистическую, с другой стороны – результатом целенаправленного воздействия государства на социально-трудовые отношения» [5, с. 57].

В этот период социально-трудовые отношения характеризовались развитием разнонаправленных тенденций. С одной стороны, дореволюционные статистические данные свидетельствуют о том, что положение рабочих медленно, но стабильно улучшалось. С другой стороны, постоянно усиливалась социальная напряженность и росло забастовочное движение.

В улучшении положения рабочих изначально была заложена противоречивость. Первым показателем (индикатором) улучшения положения является как правило оплата труда и ее размеры. Как показывает статистика, в начале XX века был отмечен довольно значительный прирост номинальной заработной платы – 40,4 % (в 1900 году зарплата составляла 207,0 рублей, а в 1913 году – 290,7 рубля) [4]. При этом рост реальной заработной платы был значительно ниже, так как стоимость жизни за это время увеличилась на треть.

Неблагоприятно на развитии трудовых отношений и положении рабочих в этот период сказывалась и дифференциация в оплате труда: зарплата ИТР в 5 раз превышала зарплату рабочих, имелись двукратные межрегиональные различия в оплате труда. Например, заработная плата уральских рабочих была на 28,1–32,3 % «ниже среднего общероссийского

уровня» [3, с. 92, 149]. Неоправданные различия в оплате труда, разрыв в заработной плате негативно влиял на мотивацию к эффективному труду и отрицательно сказался на производительности труда российских рабочих. Производительность труда в России в этот период была одной из самых низких, что обусловило убыточность российской промышленности и желание предпринимателей сохранить прибыльность своих предприятий. Это противоречие в последствии стало одной из причин конфликта в трудовых отношениях.

В этот период достаточно активно развивалось трудовое законодательство, которое регулировало ряд важнейших вопросов. Во-первых, регулировалась продолжительность рабочего дня различных категорий наемных работников (в основе лежал договор между предпринимателем и наемным работником на основе традиций и обычаев традиционного крестьянского труда). Во-вторых, регулировались вопросы оплаты труда (размер заработной платы устанавливался договором на весь срок контракта, что было характерно и для стран Западной Европы). В-третьих, законодательно была введена обязательная система социального страхования для всех наемных рабочих. Таким образом, законодательство регулировало только отдельные вопросы, к тому же оно очень часто проводилось в жизнь с нарушениями со стороны работодателей.

При этом законодатель не решил ряд важнейших вопросов, таких как право на труд и вопросы о профсоюзных правах рабочих, что способствовало росту социальной напряженности и в последствии привело к кризису и конфликту между наемными работниками и буржуазией. Причинами этого кризиса можно считать, во-первых, отсутствие важнейшего социально-экономического права – права на труд. Основная масса «наемных работников была бесправной и подвергалась беспощадной эксплуатации со стороны работодателей». Проявлением этого конфликта стал постоянный рост забастовочного движения, о чем свидетельствуют следующие цифры: в 1900 году – зарегистрировано 125 забастовок, в которых принимало участие 29 389 человек, в 1905 году – 13995 забастовок с общим количеством участников 2863173 человека, в 1913 году – 2 404 забастовки, в которых участвовало 887096 человек, к 1917 году отмечен значительный рост забастовочного движения [4]. Помимо забастовочного движения была отмечена ярко выраженная устойчивая тенденция к массовым нарушениям трудовой дисциплины, что вызывало ужесточение требований со стороны администрации и использование непопулярных мер в отношении нарушителей дисциплины.

Второй причиной, обострившей конфликт между рабочими и предпринимателями, стала непримиримость экономических интересов между ними. Экономический и политический кризисы начала XX века обозначили проблему выбора между удовлетворением требований рабочих относительно сохранения их рабочих мест и условий жизни и желанием предпринимателей сохранить прибыльность своих предприятий. Выбор властью

был сделан в пользу последних, что инициировало недовольство пролетариата, способствовало росту протестного движения и радикализации рабочих масс. Как считают некоторые современные исследователи, власть в этот период была неспособна осознать свою ответственность в решении рабочего вопроса и проводила неразумную политику в этом вопросе, была не готова к поиску компромиссных решений между рабочим движением и предпринимателями. Нерешенный рабочий вопрос стал одной из причин революций 1917 года.

Таким образом, форсированная модернизация, отсутствие четкой и последовательной государственной концепции решения проблем в социально-трудовой сфере привело к развитию разнонаправленных процессов в этой сфере и в итоге, к падению существующего политического режима.

Октябрьская революция ознаменовала начало нового этапа трансформации социально-экономических отношений и формирования новой социалистической трудовой модели, источником которой была политика военного коммунизма, основанная на ликвидации товарно-денежных отношений и милитаризации труда. Советская власть с первых дней своего существования столкнулась с рядом серьезнейших социально-экономических проблем, решение которых требовало немедленного вмешательства со стороны государства и создания сложного механизма управления и новых методов воздействия на труд. Период «военного коммунизма» это фактически начальный этап формирования мобилизационной экономической модели, основанный на институте всеобщей трудовой повинности. Применение внеэкономических методов привлечения трудовых ресурсов оказалось малоэффективным. Только на Урале в период с сентября 1919 по апрель 1920 года по трудовой повинности было привлечено 700 тыс. человек, но падение производства продолжалось и как показала практика, принудительный труд и всеобщая трудовая повинность оказались тупиковым вариантом развития и породили массовую безработицу в 1920-е годы и предопределила характер рынка труда в стране в условиях новой экономической политики.

Кронштадтский мятеж поставил на повестку дня вопрос о необходимости поиска более эффективного и надежного механизма удержания власти большевиками. Поиск выхода из тупика завершился переходом к новой экономической политике, главным итогом которой стало частичное возрождение рыночных отношений, в том числе и рынка труда. До конца 1921 года сохранялись старые методы централизованного привлечения и распределения рабочей силы. Условия для перехода к добровольному найму были созданы после принятия Постановления СТО от 21 октября 1921 года «О приостановке трудовой мобилизации», что повлекло за собой приток рабочей силы на предприятия и образование советского рынка труда [1, с. 22].

Развитие рынка труда и массовая безработица заставили власти пойти на частичную демонополизацию и возрождение института доброволь-

ного найма (Постановлением ВЦИК и СНК от 4 мая 1925 года «О порядке найма рабочей силы» был отменен обязательный найм через биржи труда). Введение хозрасчета и возрождение системы коллективных трудовых договоров вновь легализовало экономический интерес и личную материальную заинтересованность, была восстановлена система материального и морального стимулирования, что фактически сразу же привело к резкому подъему производительности труда.

Возвращение к договорной системе имело и свои недостатки. Во-первых, условия определялись дифференцировано в зависимости от социальной природы предприятия. Во-вторых, для рабочих договор предусматривал повышение норм выработки при снижении разрядов и расценок на работу, что приводило к интенсификации труда, что стало вызывать недовольство рабочих.

Одной из характерных черт новой экономической политики является протестное движение рабочих, анализ архивных данных о протестном движении на Урале показывает, что конфликты в регионе, как и в целом по стране, происходили систематически и в основном имели социально-экономический характер, тем не менее это была проблема, требующая решения. В отличие от реакции царского правительства на забастовочное движение, партийно-государственные органы очень внимательно отнеслись к этой проблеме, проанализировали и обобщили причины выступлений и разработали тактику предотвращения протестного движения, таким образом данный кризис во взаимоотношениях между государством и рабочим классом был преодолен с помощью целого комплекса административных, агитационно-пропагандистских и социально-экономических мер [2, с. 32].

Другой характерной чертой регулирования социально-трудовых отношений этого периода стало то, что рабочий контроль и учет превратились в систему государственного регулирования производства. Таким образом, именно в период новой экономической политики были заложены основы административно-командной экономики и централизованной системы управления производством. Но, в период новой экономической политики не сложились ни рыночные, ни плановые механизмы регулирования экономикой и сферой социально-трудовых отношений, что свидетельствовало о том, что данная политика не сможет обеспечить проведение успешной индустриализации. Гарантом успешной форсированной индустриализации могла стать только жестко-централизованная система управления, активное строительство которой началось в конце 1920-х – начале 1930-х годов.

В рамках этой модели сочетались как идеологические и психологические, преимущественно внеэкономические методы побуждения к труду, основанные на стремлении человека быть лучше, чем другие, то есть момент конкуренции, соревнования [2, с. 31], так и методы принуждения: введение паспортов и трудовых книжек, ужесточение законодательства о труде, введение уголовной ответственности за нарушения трудовой дисци-

плины. В конце 1930-х годов был осуществлен возврат к системе прямого принуждения и системе организованного набора рабочей силы, отказ от системы материального и морального стимулирования и мотивации рабочих и переход к уравнительной оплате труда.

Таким образом, анализируя процессы трансформации социально-трудовых отношений в России в первой трети XX века, можно сделать выводы о том, что они происходили в условиях модернизации догоняющего типа, предопределившей особенности дореволюционной и советской моделей трудовых отношений.

Библиографический список

1. Гафурова В.М., Балынская Н.Р., Барабина И.А., Рахимова Л.М. Рынок труда и рынок трудовых ресурсов в условиях новой экономической политики (по материалам Уральского региона) // Казанская наука. 2016. № 6. С.21-23.
2. Гафурова В.М., Балынская Н.Р., Рахимова Л.М. Система мотивации труда промышленных рабочих в условиях форсированной индустриализации (по материалам Уральского региона) // Казанская наука. 2015. № 9. С.30-33.
3. Кирьянов Ю.И. Жизненный уровень рабочих России (конец XIX начало XX в.). – М., 1979. – 288 С.
4. Сводные отчет фабричных инспекторов и промышленные переписи (1900-1914 годы). – СПб., 1901-1915 годы.
5. Соболев Э.Н. Регулирование социально-трудовых отношений в России: генезис, механизмы, направления трансформации: диссертация...доктора экономических наук: 08.00.05. (защищена 07.12.2010 года). – Москва, 2010. – 333 С.



II. LABOR POTENTIAL: FORMATION, DEVELOPMENT, USING



ТРУДОВОЙ ПОТЕНЦИАЛ КАЗАХСТАНА: СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА ДЕМОГРАФИЧЕСКИХ ФАКТОРОВ ФОРМИРОВАНИЯ И РАЗВИТИЯ

А. К. Бекхожаева

*Кандидат экономических наук, доцент,
Кызылординский государственный
университет имени Коркыт Ата,
г. Кызылорда, Казахстан*

Summary. This article considered demographic condition and formation of employment potential in Kazakhstan. Also examined the comparative analyze of the dynamics of population with using statistical indicators. Analyze of employment potential and factors of formation and development of Kazakhstan

Keywords: demographic factors; employment potential; statistical indicators.

Трудовой потенциал Казахстана формируется и развивается под воздействием ряда демографических факторов.

Современная демографическая ситуация в стране характеризуется высокой интенсивностью воспроизводства населения, что прежде всего получает свое отражение на динамике его численности.

В современной рыночной экономике воспроизводство населения страны, высокая интенсивность динамики характеризуется в свою очередь, ростом рождаемости, увеличением естественного прироста, снижением уровня смертности, некоторым улучшением показателей здоровья и как следствие увеличением продолжительности жизни и незначительным миграционным оттоком, что оказывает большое влияние на динамику общей численности населения.

Казахстан занимает территорию 2724,9 тыс. кв. км. Численность населения страны на начало 2017 года составила 17670,6 тыс. человек, доля городского населения – 57,0 %. Плотность фактическая населения – 55,5 человек на 1 кв. км. [5, с. 4]. В составе республики 14 областей, города Астана, Алматы. Численность населения республики за период 2011–2016 годы неуклонно росла, наибольший темп роста отмечается в 2016 году (94,4 % от уровня 2011 г.) Наиболее высокий темп роста численности городского населения по сравнению с 2012 годом отмечается в 2016 году – 90,7 %, сельского – 99,2 %. Основным фактором роста численности населения явилось увеличение показателя естественного прироста, начавшееся с 2011 года.

Снижение численности населения привело к увеличению численности трудовых ресурсов: начиная с 2011 года наблюдается рост трудовых ресурсов, в 2016 году отмечается заметный прирост от уровня 2015 г., что объясняется ростом численности населения в трудоспособном возрасте.

Динамика коэффициентов естественного прироста характеризуется благоприятными тенденциями: с 2011 по 2015 годы данный показатель растет, с 13,77 ‰ до 15,56 ‰ однако после 2014 года имеет место некоторое снижение до 15,18 ‰ в 2015 году [3, с. 20].

Рост рождаемости имеет место, как в городских поселениях, так и в сельской местности, однако более ускоренными темпами – у сельского населения.

В целом по республике и ее областям за период 2011–2015 годы отмечается естественный прирост, вместе с тем с 2014 по 2015 годы прослеживается естественная убыль населения в Карагандинской, Павлодарской, Северо-Казахстанской и Восточно-Казахстанской областях. Устойчивый естественный прирост населения наблюдался в 12 регионах страны. В том числе самый высокий в Атырауской, Жамбылской, Кызылординской, Мангистауской, Южно-Казахстанской областях, а также в столице республики Астане [4, с. 89–91] Именно благодаря этим регионам рождаемость в республике поддерживается на достаточно высоком в стране уровне.

В целом за период 2011–2015 годы наблюдается тенденция увеличения коэффициента рождаемости до 2014 года, однако несмотря на некоторое снижение $K_{\text{рожд.}}$ в 2015 году его уровень составил 22,66 ‰, что на 0,14 ‰ выше уровня 2011 года [1, с. 5].

Среднее число рождений в расчете на одну женщину, так называемый суммарный коэффициент рождаемости вырос с 2,59 в 2011 году до 2,76 – в 2014 году и 2,73 – в 2016 году [3, с. 24].

В 2015 году суммарный коэффициент рождаемости самый высокий наблюдался в Атырауской (3,44), Жамбылской (3,41), Кызылординской (3,39), Мангистауской (3,71), Южно-Казахстанской (3,68) областях. Самый низкий – в Костанайской области (1,78) и городах Астане (1,1) и Алматы (1,74), соответственно [3, с. 24].

Таблица 1

Соотношение мужчин и женщин Казахстана за 2012–2016 годы, чел.

	Женщин на 1000 мужчин				
	2012	2013	2014	2015	2016
Все население, в том числе в возрасте					
0–4	946	947	945	945	944
5–9	948	945	946	946	946
10–14	955	954	954	951	949
15–19	961	960	959	957	957
20–24	1016	1222	996	985	973
25–29	1013	1015	1020	1023	1024
30–34	1020	1020	1018	1017	1020
35–39	1056	1052	1049	1044	1038
40–44	1065	1069	1071	1071	1076
45–49	1106	1102	1102	1101	1092
50–54	1153	1152	1148	1142	1145
55–59	1254	1244	1235	1229	1215
60–64	1381	1386	1381	1371	1360
65–69	1508	1484	1505	1519	1533
70–74	1729	1771	1776	1761	1720
75–79	1930	1908	1939	1988	2007
80–84	2445	2418	2387	2337	2345
85+	3192	3078	2997	2958	2858

Анализ половозрастной структуры населения Казахстана за 2012 и 2016 годы показывает:

во-первых, численность женщин в Республике Казахстан превышает численность мужчин, особенно это заметно в трудоспособных возрастах;

во-вторых, можно отметить снижение численности населения в возрастных группах 35–55 лет;

в-третьих, наблюдается увеличение численности как мужского, так и женского населения республики в последние годы [3, с. 13–15].

Таблица 2

Структура постоянного населения Республики Казахстан по полу и возрасту в 2012 и 2016 годах, %

	2012		2016	
	Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
Все население	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе в возрасте, лет:				
0–4	11,1	9,8	11,5	10,2
5–9	8,3	7,4	9,9	8,8
10–14	7,1	6,3	7,4	6,6
15–19	8,7	7,8	6,8	6,1
20–24	10,1	9,6	8,5	7,7

25–29	9,2	8,6	9,5	9,1
30–34	7,8	7,4	8,1	7,8
35–39	7,1	7,0	7,1	6,9
40–44	6,5	6,5	6,4	6,4
45–49	6,3	6,5	5,8	6,0
50–54	5,8	6,2	5,7	6,1
55–59	4,2	4,9	4,8	5,5
60–64	3,0	3,9	3,3	4,2
65–69	1,4	2,0	2,2	3,2
70–74	1,8	3,0	1,1	1,7
75–79	0,9	1,6	1,2	2,3
80–84	0,5	1,1	0,4	0,9
85+	0,2	0,6	0,3	0,7

Если рассматривать структуру мужского населения, то можно заметить, что наибольший удельный вес занимают лица в возрасте (лет) 0–39; наименьший – 45 лет и более (см. табл. 1). Тенденция снижения удельных весов в возрастных группах 45 лет и более объясняется высокой смертностью мужчин в трудоспособном возрасте по сравнению с женщинами.

Выравнивание структуры населения по полу в трудоспособном возрасте вызвано тем, что в трудоспособный возраст вошел контингент относительно молодых групп, в которых наблюдается равновесие полов.

Структура населения по полу после 2011 года существенно не изменялась. Доля женщин в общей численности населения составляла на протяжении всего периода 51,8 %. Тенденция выравнивания структуры населения по полу происходит медленнее, чем его трудоспособной части. После 2012 года структура населения по полу не изменялась. Доля женщин в общей численности населения не претерпела заметных изменений, на протяжении всего периода составляла 51,7 %: от 51,8 % в 2012–2013 годах до 51,7 % в 2014–2016 годах. Следует отметить, доля женского населения в возрастных группах 60–64, 65–69, 70 лет и старше имела тенденцию роста, в общей численности за 2012–2016 годы (см. табл. 2).

Таким образом, статистический анализ демографических факторов состояния, формирования трудового потенциала Казахстана показал благоприятные тенденции в его развитии.

Библиографический список

1. Демографический ежегодник Казахстана. Статистический сборник / под. ред. Н. С. Айдапкелова. – Астана, 2016.
2. Ефимова М.Р., Бычкова С.Г. Социальная статистика. - М.: Финансы и статистика, 2003.-560с.
3. Мужчины и женщины Казахстана, Статистический сборник / Под. Ред. Айдапкелова Н.С.-Астана, 2016.
4. Регионы Казахстана. Статистический сборник.- Астана, 2015.
5. Регионы Казахстана. Статистический сборник.- Астана, 2016.

6. Социально-экономическая статистика: Учебник для вузов\ Под.ред.проф. Б.И.Башкатова.- М.: ЮНИТИ-ДАНА,2002.-703 с.
7. Теория статистики. Учебник / Под.ред.проф. Г.Л.Громыко.- М.: ИНФРА-М, 2005.- 476 с.- (Классический университетский учебник)

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ОЦЕНКЕ ОСОБЕННОСТЕЙ РАБОЧИХ МЕСТ ПРИ ВЫБОРЕ ОБЪЕКТИВНОГО КРИТЕРИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ

А. В. Васильева

*Доцент,
Российский экономический университет
им. Г. В. Плеханова, г. Москва, Россия*

Summary. The article discusses the features of the economic category of "workplace", which have a direct influence on the choice of the performance criterion in estimating the amount of highly productive jobs in Russia.

Keywords: high-performance workplace; workplace productivity; value-added; marginal productivity.

ВВЕДЕНИЕ.

В настоящее время практика оценки производительности рабочих мест используется лишь для выявления национальных / региональных / отраслевых особенностей экономик, которые способны влиять на производительность труда в целом.

Существует огромное количество трактовок, определяющих дефиницию “высокопроизводительное рабочее место” (далее – ВПРМ). Связано это в первую очередь с тем, что акценты при оценке рабочих мест смещены в пользу индикаторов, комплексно отражающих влияние имеющихся в стране / регионе рабочих мест на социально-экономическое развитие страны, создание высокопроизводительных рабочих мест как основы эффективного производства. То есть подразумевается, что создание и коренная модернизация высокопроизводительных рабочих мест создают дополнительные возможности для эффективного наращивания социально-экономического потенциала страны / региона, увеличения валового продукта, значительного наращивания объемов производства промышленной и научно-технической продукции.

С другой стороны, существует практика отождествления ВПРМ с рабочим местом, позволяющим получать достаточную для жизни заработную плату, накапливать финансовые активы и иметь карьерные перспективы в будущем. В похожем ключе, говоря о необходимости наращивания количества ВПРМ в стране, высказался и президент РФ В. В. Путин, отметив что “качественные рабочие места станут локомотивом роста зарплат и благосостояния граждан” [1].

Такая дифференциация во взглядах обусловлена неопределенностью целей, для которых показатель ВПРМ должен быть посчитан. Так, например, отмечается, что одной из его основных задач должна быть интерпретация ситуации с производительностью труда. Но количество ВПРМ не формирует представление о росте эффективности производства в целом, а лишь фиксирует динамику изменения рабочих мест, производительность которых находится на высоком уровне. В этом случае непонятно как это связано с иными макро- (мезо-) экономическими показателями, так как отсутствует обоснованная корреляция между ними. Да и непосредственно выбор критерия производительности при отнесения рабочего места к группе “высокопроизводительных” является непростым делом.

Также стоит отметить, что у каждой отрасли есть своя специфика, и, хотя расчеты выполняются как в отраслевом, так и в территориальном разрезе, эффективная методика расчета ВПРМ должна содержать конкретные концептуальные подходы, на основе которых специалисты каждой из отраслей смогут разработать свои, более узкие параметры.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ.

Для формирования общих подходов к оценке ВПРМ необходимо наиболее четко определить, что же такое “рабочее место” с экономической точки зрения и какие результирующие факторы способны оказывать влияния на уровень его производительности. Для этого приведем две концептуальные идеи, которые и будут являться теоретической основой для будущей методики.

Первая идея заключается в том, что ошибочно рассматривать рабочее место только лишь со стороны материально-технической или же социально-экономической составляющей. Это совокупность условий для взаимодействия рабочей силы и капитала, которые и обеспечивают возможность выполнения конкретных функций. При этом с точки зрения объекта экономической системы обозначенную взаимосвязь двух факторов производства необходимо воспринимать с двух сторон: как физическое рабочее место (часть пространства), оснащенное соответствующими орудиями труда; как экономическое рабочее место, являющееся комплексом экономических условий функционирования для конкретного работника.

Вторая идея основывается на необходимости учета фактора “замещенности” рабочего места, то есть задействовано ли оно в данный момент в процессе производства. Именно замещенное рабочее место, занятое работником и являющееся той самой совокупностью факторов труда и капитала, способно приносить реальный положительный эффект. С другой стороны, современный уровень автоматизации позволяет в отдельных случаях исключить необходимость использования человеческого фактора, то есть рабочее место является автономным, но при этом также призвано обеспечивать позитивный результат. Также нередки ситуации, когда рабочее место является свободным, и без использования фактора труда неспособно обеспечивать хоть какой положительный эффект. В этом случае целесооб-

разно говорить лишь о существующем потенциале, который в будущем может быть раскрыт.

Создание ВПРМ должно способствовать повышению эффективности использования трудовых ресурсов при снижении влияния негативных факторов для населения. Основным показателем эффективности, на основании которого происходит оценка рабочих мест, является производительность. При этом необходимо разграничить понятия производительности для работника, оборудования, а также рабочего места в целом.

Под производительностью в общем виде необходимо понимать “показатель эффективности производства, характеризующий выпуск продукции в расчете на единицу используемых ресурсов, факторов производства” [2]. Производительность оборудования и производительность работника фактически отражают объем результатов использования рассматриваемого фактора в единицу времени. Отсюда получается, что в зависимости от уровня интеграции факторов производства в процессе выполнения конкретных функциональных задач производительность рабочего места может быть идентифицирована и как производительность оборудования (полностью автоматизированное рабочее место), и как производительность труда (фактор труда превалирует, а оборудование выступает в роли орудия труда), и даже как совокупность производительности труда и оборудования (в рамках одного рабочего места имеются как автоматизированные процессы, так и задачи использующие усилия работника). При этом для концепции ВПРМ логично рассматривать только последние два случая, так как они позволяют оценивать не только прирост производительности рабочего места, но и адекватный ему рост заработной платы.

В настоящее время большинство стран для оценки производительности рабочих мест используют методики на основе либо среднего значения добавленной стоимости (далее – ДС) в расчете на одного работника, либо уровня (отраслевого, регионального и др.) заработной платы. Подробное изучения подобных практик показывает их поверхностность в изучении ВПРМ, так как фактически не учитываются никакие особенности функционирования рабочих мест, способные оказывать и оказывающие влияние на результат производства в целом и рост производительности в частности. Нет ответов на прозаичные вопросы, возникающие при попытке оценить эффективность рабочего места в разрезе отдельного предприятия. Как учитываются необходимые и достаточные условия функционирования рабочего места? Какое влияние оказывают квалификация и компетенции сотрудника на производительность рабочего места? Необходимо ли учитывать данные о предельной и потенциальной производительности рабочего места при отнесении его к разряду высокопроизводительных? Рассмотрим эти вопросы более подробно.

Являясь ключевым показателем эффективности рабочего места, производительность представляется не просто измеримой величиной, но фактически балансирует в определенных рамках. Рамки эти формируются под

воздействием как внутренних факторов хозяйствования, так и внешних. Для достижения поставленных предпринимательских целей, происходит распределений функциональных задач по всему имеющемуся объему рабочих мест. Решение поставленных задач определяет привлекаемый объем факторов производства, в том числе и в разрезе отдельных рабочих мест. Формируются необходимые условия, в рамках которых может быть рассчитана минимальная производительность рабочего места, позволяющая обеспечить достижение минимальных целей. Достаточными же являются те условия, которые позволяют обеспечивать постоянный рост показателей эффективности.

Одним из таких условий является квалификация сотрудника, а также его профессиональное соответствие занимаемой должности. Чем выше квалификация при идентичных социально-экономических условиях функционирования рабочего места, тем выше производительность, но не более ее предельной величины. Данную особенность наиболее эффективно учитывать в тех отраслях, где предел производительности труда в меньшей степени зависит от рыночных механизмов, а также внутренних рамок хозяйствования (например, наука и инновации).

Среди основных внутренних и внешних ограничений роста производительности рабочего места стоит выделить предел производительности труда, как оценку полезности и потенциала, а также предел платежеспособного спроса.

Полезность рабочего места заключается в его способности генерировать результат, обеспечивающий итоговый положительный эффект. Результат достигается за счет выполнения работником своих непосредственных функциональных обязанностей. При повышении производительности рабочего места растет и итоговый положительный эффект, но лишь до определенного предела. В дальнейшем возникают проблемы с апробация полученного результата, ввиду либо внутренних организационно-хозяйственных ограничений (когда предприятие не способно оперативно внедрить результаты в цепочку создания продукта), либо внешних (когда предел платежеспособного спроса не позволяет использовать результаты для наращивания итогового положительного эффекта). То есть возникает эффект предельной производительности для рабочего места. Учитывая этот критерий, например, можно определять высокопроизводительные рабочие места через границу возникновения эффекта предельной производительности.

Согласно закону убывающей предельной производительности Дж. Кларка, “последовательное увеличение переменного фактора при неизменности остальных ведет к убывающей отдаче данного фактора” [3], т.е. снижению предельной производительности труда. Взаимосвязь общей и предельной производительности представлена на рис. 1.

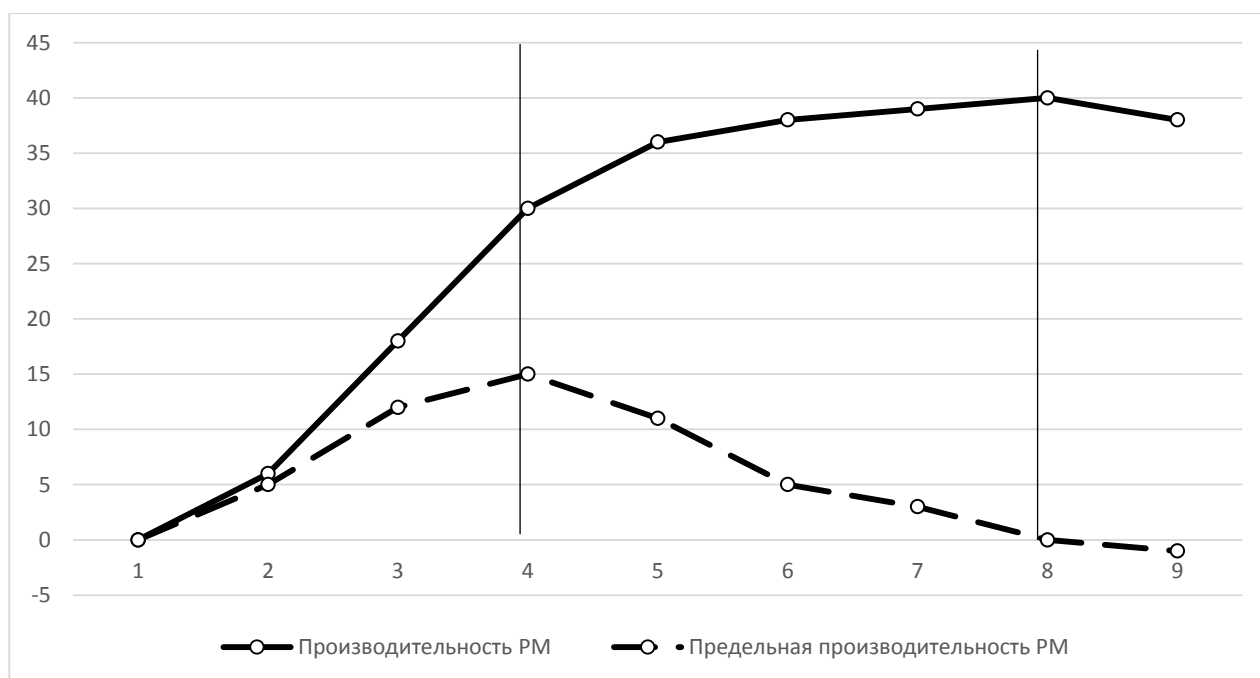


Рисунок 1 – Динамика и взаимосвязь общей и предельной производительности «рабочего места».

На первом этапе общая производительность рабочего места растет ускоренными темпами за счет роста предельной производительности (каждая последующая единица фактора повышает производительность больше, чем предыдущая). В соответствии с законом убывающей доходности в определенный момент времени увеличение факторов перестает быть эквивалентным прироста производительности, при этом предельная производительность убывает, а общая сокращает темпы роста. На последней стадии избыточные факторы определяют отрицательную динамику как предельной, так и общей производительности рабочих мест.

Теория предельной производительности на сегодняшний день является по сути лишь обоснованием формирования цен спроса на факторы производства. Тем не менее, ее рассмотрение позволяет сделать некоторые важные выводы, которые должны быть использованы при формировании концепции ВПРМ:

- любой фактор производства, а значит и рабочее место, как совокупность факторов имеет пороговый предел производительности, выход за который перестает приносить положительный эффект;
- порог определен как внутренними факторами (возможностями интегрировать дополнительную выгоду от роста производительности в условиях функционирования предприятия), так и внешними (спросом на результат).

Внешним ограничительным фактором предстает предел платежеспособного спроса. В современной экономике существует существенный разрыв между тем, сколько продуктов может быть произведено и сколько может потребить рынок. Это происходит из-за того, что уровень потребления

ограничен стоимостью фактора труда, объем которого во времени растет не сопоставимо со скоростью пропорционально технического прогресса. Следствием этого является уменьшением доли рабочей силы в структуре добавленной стоимости продукта и непосредственно изменению самой структуры (рис. 2).

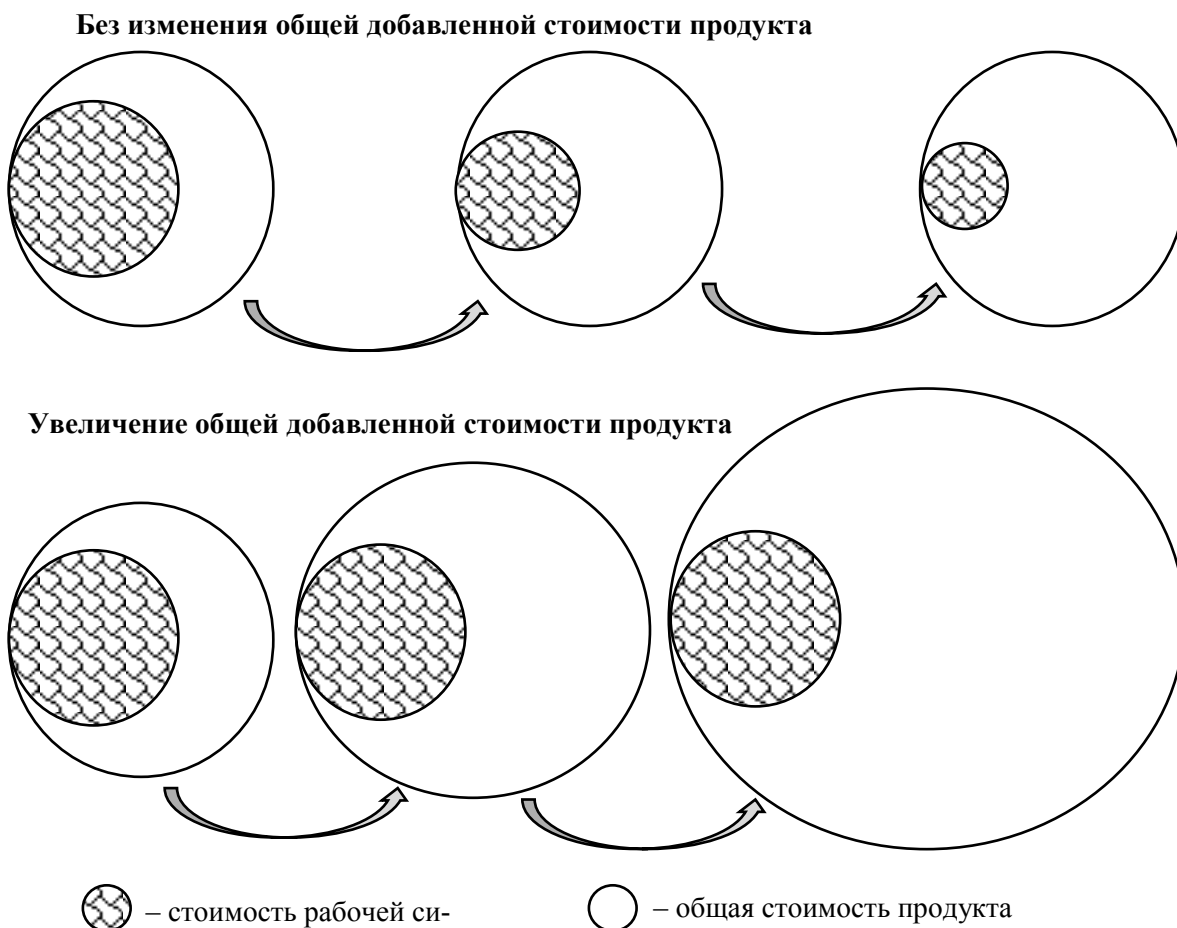


Рисунок 2 – Динамика стоимости рабочей силы в структуре добавленной стоимости продукта в процессе роста производительности труда

Рост производительности труда за счет интенсивных мер приводит к диспропорции, когда стоимость продукта увеличивается быстрее стоимости рабочей силы, что в свою очередь и формирует предел платежеспособного спроса. Данное ограничение приводит к тому, что предприятия не выгодно производить больше, чем сможет потребить рынок, а значит возникает критерий предельности в контексте изучения производительности рабочих мест.

Говоря о предельной производительности рабочего места необходимо отметить еще одно важное ограничение – потенциал. Экономический потенциал, согласно определению Б. А. Райзенберга, определяется “способностью экономики страны, ее отраслей, предприятий, хозяйств осуществлять производственно-экономическую деятельность, выпускать продукцию, товары, услуги, удовлетворять запросы населения, общественные

потребности, обеспечивать развитие производства и потребления” [2]. Говоря о рабочем месте, мы должны определять, как трудовой потенциал работника, так и организационный потенциал оборудования. Итоговый совокупный потенциал определяется способностью рабочего места обеспечивать выполнения поставленных функциональных задач. Зачастую возникает ситуация, когда происходит несоответствие квалификационных способностей сотрудника с возможностями оборудования, что в итоге ограничивает итоговый потенциал рабочего места. Также потенциал рабочего места также может быть ограничен внешними факторами, когда его максимальное использование не востребовано на рынке в данный момент.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ.

Производительность труда является важнейшим фактором конкурентоспособности страны, характеризуя эффективность и потенциал экономической системы. Тем не менее, критерии отнесения рабочего места к ВПРМ должны основываться лишь на объективных характеристиках рабочего места. Чрезвычайно важным является применение системного подхода, при котором производится выбор наиболее эффективных показателей производительности на основании учета необходимых и достаточных условий функционирования рабочих мест, оценки квалификации и профессионального соответствия работников, а также анализа предельной производительности и фактического потенциала.

Библиографический список

1. Послание Президента Федеральному собранию [Электронный ресурс]. 2012. 12 дек. URL: <http://kremlin.ru/events/president/news/17118>.
2. Райзберг Б.А., Лозовский Л.Ш., Стародубцева Е.Б.. Современный экономический словарь. 2-е изд., испр. М.: ИНФРА-М, 1999.
3. Маркетинг: Учебное пособие для подготовки к итоговому междисциплинарному экзамену профессиональной подготовки маркетолога. Под общей ред. В.Е. Ланкина. Таганрог: ТРТУ, 2006.

СОЦИАЛЬНЫЙ ПАКЕТ КАК ИНСТРУМЕНТ МОТИВАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

В. С. Должикова

*Студентка,
Российский экономический
университет им. Плеханова,
г. Москва, Россия*

Summary. The key to success of any organization is its employees, so organizations seek to preserve and develop their employment potential. To do this, companies need to provide employees with such working conditions and benefits from which the employee would not want to refuse. This facilitates the provision and motivational company benefits package.

Keywords: labor potential; staff; organization; satisfaction; employment benefits.

Одной из важнейших задач любой организации является привлечение квалифицированных кадров и усиление трудового потенциала. Решение данной проблемы достаточно актуально, ведь именно благодаря высококвалифицированным кадрам организация может существовать и развиваться. Но в настоящее время достаточно трудно найти профессионалов своего дела, потому что они, как правило, уже работают в известных компаниях с удовлетворяющими их условиями труда.

В связи с этим возникает вопрос. Как работодателю определить, насколько его сотрудники удовлетворены условиями своего труда? От каких факторов зависит их удовлетворенность трудом, в чем заключаются предпосылки и что является основой, а также каким образом на нее влияет организация труда в организации, включая стиль руководства.

Актуальность поставленных вопросов также связана с тем, каким образом и какими способами руководство организации может осуществлять мотивацию персонала и поддерживать их удовлетворенность трудом.

Для этого вначале необходимо понять, что представляет собой понятие «удовлетворенность трудом». Этот вопрос давно рассматривается специалистами, но они так и не пришли к единому мнению, именно поэтому существует две концепции удовлетворенности трудом: субстанциональные, где удовлетворенность возникает при получении положительных эмоций от работы, и релятивные, где удовлетворенность зависит от сравнения сотрудником своего положения с другими людьми.

Сторонники первого подхода являются Е. Локк, А. Кемпбел, В. А. Ядов, И. М. Попова, Г. Н. Соколова и другие. Они рассматривают удовлетворенность трудом через призму потребностей, ценностей сотрудника, через его эмоциональное состояние.

Так американский социолог Е. Локк определяет термин «удовлетворенность трудом» как «Результат оценки своей работы, позволяющей достичь определенных ценностей, связанных с работой, при условии, что эти

ценности дают возможность удовлетворить потребности индивида» [1, с. 167].

В противовес данным теориям, в рамках релятивного подхода, можно выделить концепции Ф. Р. Ачмиза, Н. Ф. Наумовой, В.Д. Патрушевой, Е. Ю. Пряжниковой. Представители данного подхода отмечают сосредоточенность работников, прежде всего, на оценке своего социального статуса, как осознание себя в качестве признаваемого обществом эффективного работника и сравнения себя и своего социального статуса с коллегами. Так Н. Ф. Наумова, рассматривает, удовлетворенность трудом как удовлетворённость социальным статусом [3, с. 145–160].

По нашему мнению, удовлетворенность трудом, скорее оценка своего статуса сотрудником, его привилегии и льготы, и в некоторой степени, эмоциональное удовлетворение. В связи с этим под «удовлетворенностью трудом» понимаем «Определенные общественно значимыми интересами работника, которые обусловлены общественно значимыми потребностями трудовой деятельности».

Можно отметить, что удовлетворенность трудом также зависит и от предоставления определенных льгот сотрудникам для обеспечения определенного социального статуса. В связи с этим, в понятие «удовлетворенности трудом» входит понятие «социального пакета».

Понятие «социальный (компенсационный) пакет» законодательно не закреплено в нормативно-правовых актах Российской Федерации, но оно часто встречается в нашей жизни. Поэтому необходимо определить терминологические дефиниции.

Так Соболев М. отмечает, что «Социальный пакет представляет собой инструмент непрямого (денежные выплаты производятся не самому сотруднику, а третьей стороне, предоставляющей услуги) материального вознаграждения» [4, с. 17].

С этим можно согласиться, но можно дополнить, что социальный пакет представляет также совокупность дополнительных льгот, которые работодатель предоставляет работникам добровольно.

Как уже отмечалось ранее, в современных условиях работодатели вынуждены бороться за каждого специалиста по средствам не только материального поощрения, но и предоставляя различные льготы. Они помогают организациям по средствам мотивации сотрудников уменьшить текучесть кадров в своих компаниях.

В связи с этим необходимо рассмотреть три основные части социального пакета: обязательную, компенсационную и мотивационную.

Считаем необходимым выделить, что обязательная часть социального пакета основана на обязательствах работодателя, предусмотренных законодательством РФ. Это такие выплаты, как: оплата ежегодного отпуска, больничных, отчисления на обязательное социальное страхование, оплата расходов, связанных с командировками работников, прочие компенсации и

гарантии в соответствии со ст. 168.1 ТК РФ. В то время как две другие части социального пакета остаются на усмотрение работодателя.

Вначале следует рассмотреть компенсационную часть социального пакета. В нее входят оплаты таких расходов, как компенсация горюче-смазочных материалов и амортизации при использовании личного автомобиля, оплата жилья и телефонной связи для работника и т. д.

К мотивационной части социального пакета относятся все блага, которые работодатель считает нужным предоставить работникам для повышения их заинтересованности в сохранении рабочего места на как можно более длительный срок. Например, некоторые компании предоставляют жилье работникам, оплачивают добровольное медицинское страхование, путевки в санатории и базы отдыха и т. д.

Стоит отметить, что компенсационная и мотивационная части социального пакета характерны для крупных компаний, которые имеют для этого необходимые средства. Для организаций малого бизнеса данное направление слабо развито, в связи с тем, что в основном вся прибыль данных компаний уходит на поддержание либо расширение бизнеса. В связи с этим необходимо найти компромиссные решения для внедрения такой системы для привлечения высококвалифицированных специалистов. Например, возможна финансовая помощь государства. Ведь развитие малого и среднего бизнеса – «является стратегически важным направлением для экономики любой страны» [2, с. 47–52].

Также возможно предусмотреть специальные льготные кредиты для развития социального пакета в компаниях малого бизнеса.

Но стоит заметить, что даже крупные российские компании сравнительно недавно стали создавать социальные пакеты. Наши организации основываются на опыте зарубежных компаний, которые успешно мотивируют сотрудников к работе именно в данных организациях. В связи с этим можно рассмотреть некоторые российские и зарубежные компании для сравнения предоставляемого социального пакета. Сравнительная характеристика социального пакета в двух российских и двух зарубежных организациях представлена в Таблице 1.

Таблица 1

Социальный пакет в российских и зарубежных компаниях

Роснефть	Лукойл	Google	NetApp
добровольное медицинское страхование	организация условий отдыха и оздоровления работников и членов их семей	в случае смерти работника, супруг(а) будут получать в течение десяти лет 50 % з/п работника	повышение квалификации
бесплатные и льготные путевки на отдых и санаторно-курортное лечение	охрана здоровья и медицинское обслуживание работников, включая	дети погибшего могут получать поддержку в размере 1 тыс. долларов каж-	поддержка сотрудников, усыновивших или планирующих усыновление

ние	ДМС	дый месяц (до 19 лет)	детей
оплата проезда до места отдыха и обратно	помощь сотрудникам в покупке собственного жилья	трехразовое бесплатное питание	Предоставление до 5 полных дней в году с сохранением заработной платы для волонтерской работы
единовременное пособие при выходе на пенсию	социальная помощь женщинам и семьям с детьми	охрана здоровья и медицинское обслуживание работников	добровольное медицинское и негосударственное пенсионное страхование
-	бесплатные новогодние подарки детям сотрудников	-	-

Как видно из представленных данных в таблице, в основном преобладает оплата добровольного медицинского и пенсионного обеспечения во всех рассмотренных компаниях. Также, особенно в российских компаниях, является оплата отдыха для сотрудников, различных путевок в дома отдыха, санатории, единовременные выплаты при тяжелом материальном положении и при выходе на пенсию.

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие и стабильность компании напрямую зависит от сотрудников, от качества выполняемой им работы. Чем больше работник удовлетворен условиями труда, тем меньше он хочет сменить место работы и тем больше прикладывает усилий для сохранения данного рабочего места, а значит тем качественнее и быстрее выполняет свои прямые обязанности. А так как наличие хорошего социального пакета – одна из основных причина удовлетворенностью трудом, то работодателям необходимо тщательнее продумывать возможные мотивационные льготы сотрудникам, а не ограничиваться лишь обязательной его частью. Предоставление социального пакета – это вероятность для привлечения, удержания, получения лояльности сотрудника, а также косвенное стимулирование результативности его труда.

Библиографический список

1. Locke E. A. Motivation through conscious goal setting. Cambridge, 1996. 167 p.
2. Морозова Т.В. Правовое регулирование субъектов малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации // Вестник Аксор.- 2012. - №4 (24). - С. 47-52.
3. Наумова, Н. Ф. Удовлетворенность трудом и некоторые характеристики личности [Текст] / Н. Ф. Наумова // Социальные исследования. – 1999. – Вып. 3. – С. 145–160.
4. Соболев М., Рожкова Т. Как разрабатывать систему материального стимулирования персонала // Финансовый директор. – 2004 - №4. – С. 17
5. Соколова, Г. Н. Социология труда [Текст] : учебник / Г. Н. Соколова. – Минск : Выш. шк., 2002. – 316 с.

СОСТОЯНИЕ И РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТОВ ЮЖНОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ОКРУГА: СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ

И. А. Полякова
В. Е. Рудаенко

*Доктор экономических наук, профессор,
студент,
Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Summary. The analysis of the structural and dynamic labor market differences in the categories of subjects in southern Russia. The choice of the five indicators that characterize the labor market in order to obtain their statistical evaluation. On the basis of the method of pattern comparative analysis of labor markets in 2015, the subjects of the SFD., To get an objective assessment of their condition and identified development priorities.

Keywords: labor market; statistics; analysis; evaluation; region.

Переход на инновационно-ориентированный путь общественного развития предъявляет высокие требования к компонентам социально-экономического потенциала, особенно к характеристикам трудового потенциала. Востребованность последнего определяется на основе статистического анализа и оценки состояния и динамики рынка труда.

Отечественная практика показывает – в трудовой сфере Южного Федерального округа (ЮФО) и его субъектов имеет место ряд проблем:

- структурный дисбаланс, вызванный перепроизводством специалистов, не востребованных экономикой при одновременном дефиците кадров рабочих профессий и отсутствия системы непрерывного профессионального образования и переподготовки;
- низкая степень трудовой мобильности, обусловленная как особенностями российского менталитета, так и высокими сопутствующими издержками и рисками при смене места жительства в целях трудоустройства;
- наличие «депрессивных» районов (Восточный Донбасс), моногородов и целых регионов (Калмыкия), имеющих трудности наращивания инвестиций и сложностью с адаптацией к рыночным механизмам ведения бизнеса [1].

Наличие перечисленных факторов, обуславливает целесообразность проведения экономико-статистического анализа состояния и динамики категорий рынка труда ЮФО для формирования информационной основы обеспечения эффективности социально-экономической политики региона.

На рисунке 1 представлена динамика численности экономически активного населения ЮФО, которая за рассматриваемый период увеличилась на 226 тысяч человек или на 3,4 %. В целом для данного макрорегиона характерна стабильная динамика данного показателя.

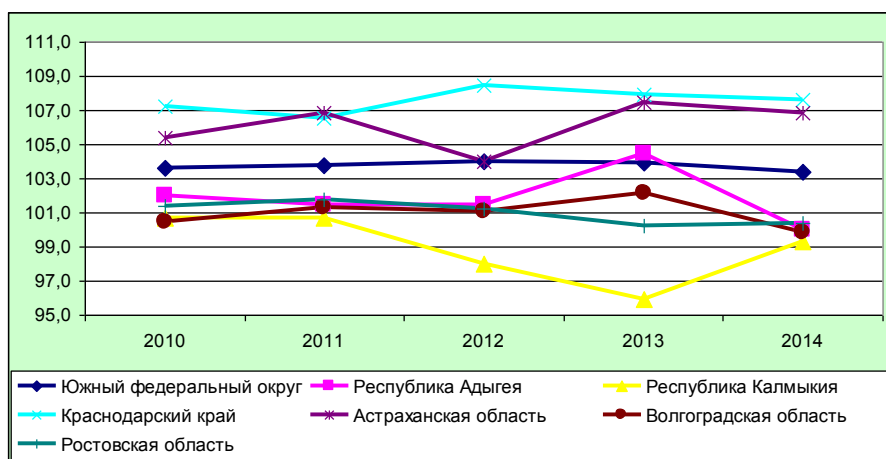


Рисунок 1 – Темпы роста численности экономически активного населения ЮФО, % к 2005 г. [3]

По данным 2015г. в группу с высокой численностью экономически активного населения включен Краснодарский край и Ростовская область; в группу со средней численностью – Волгоградская область; группу с низкой численностью - Республики Адыгея и Калмыкия.

Темпы роста численности экономически активного населения Ростовской области в целом ниже аналогичных показателей в среднем по ЮФО. Ниже рассмотрена динамика численности занятых ЮФО (см. рис. 2).

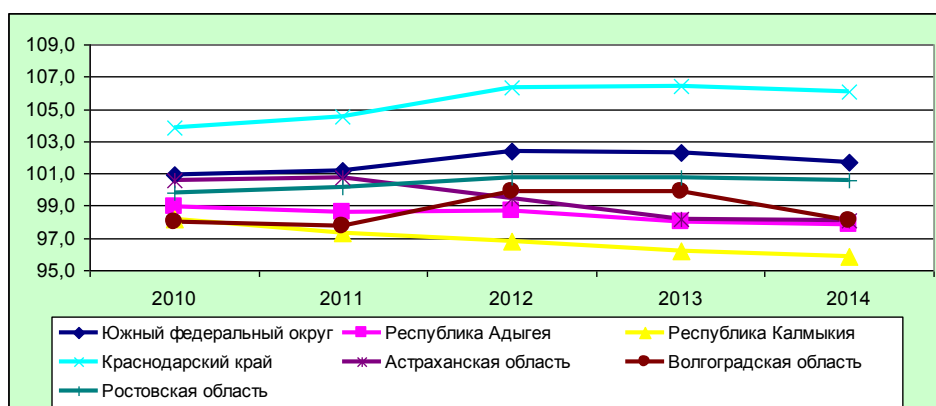


Рисунок 2 – Темпы роста численности занятого населения ЮФО, % к 2005 г. [3]

Число занятых увеличилось по округу в целом за данный период на 1,7 %. Наибольший вклад внесли Краснодарский край и Ростовская область. Остальные регионы в 2014 г. показали отрицательную динамику численности занятых. Ростовская область занимает второе место по численности занятых и по темпам роста данного показателя, уступая Краснодарскому краю.

Ниже отражена динамика численности безработных по субъектам ЮФО, см. рисунок 3, из которого видно, что численность данной категории целом по ЮФО снизилась на 22,8 %. Все регионы округа также отразили отрицательную динамику по данному показателю.

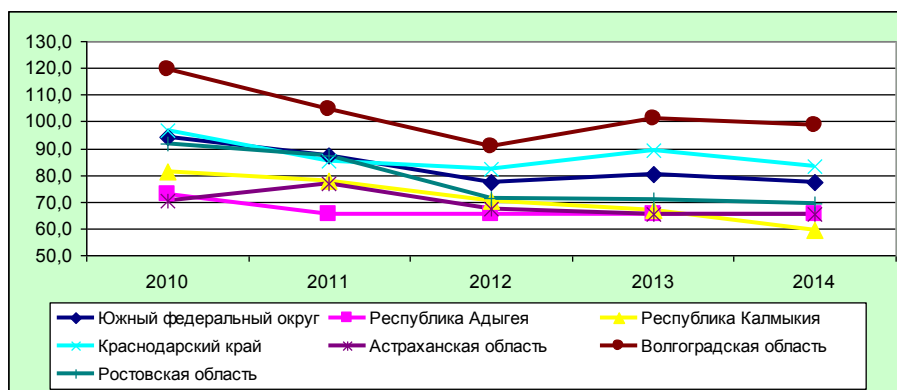


Рисунок 3 – Темпы роста численности безработных ЮФО, % к 2005 г. [3]

Наибольшее снижение темпов роста безработных сложились в Республиках Калмыкия и Адыгея, соответственно, на 40,7 % и на 34,6 %, Астраханской и Ростовской областях, соответственно, на 34,4 % и на 30,8 %.¹

Наибольшее снижение темпов роста безработных сложились в Республиках Калмыкия и Адыгея, соответственно, на 40,7 % и на 34,6 %, Астраханской и Ростовской областях, соответственно, на 34,4 % и на 30,8 % [3].

Далее, рассмотрен состав занятых и безработных по субъектам ЮФО в 2015 г. в разрезе половозрастных характеристик и уровня образования для выявления проблем и направлений наращивания трудового потенциала.

На рисунке 4 представлен состав занятых и безработных по полу, отражающий определенную стабильность: удельный вес занятых женщин в среднем – 47,5 %, мужчин – 52,5 %. В структуре безработных - удельный вес женщин в среднем – 45,7 %, мужчин – 54,3 %. В Ростовской области в 2015 г. в структуре занятых удельный вес женщин – 47,7 %, мужчин – 52,3 %; в структуре безработных: женщины – 50,5 %, мужчины – 49,5 %. Следовательно, это единственный регион, в котором доля безработных женщин выше, чем безработных мужчин.

¹ «Регионы России. Социально-экономические показатели», Статистический сборник. М. : Росстат, 2016.

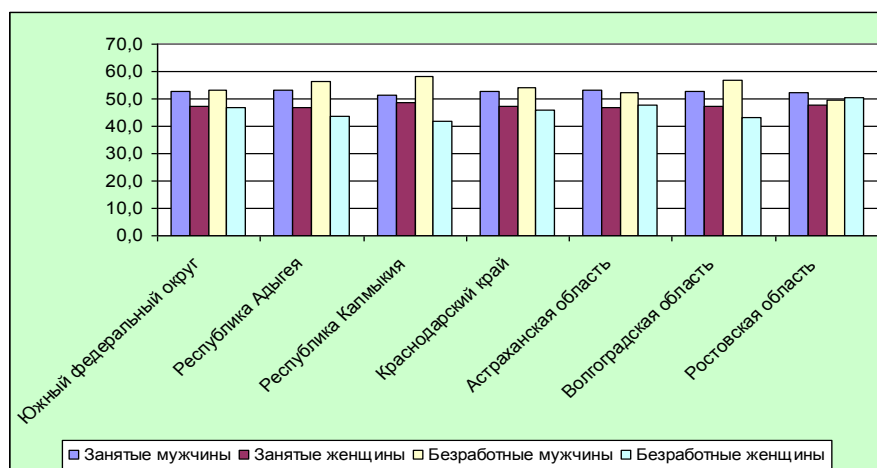


Рисунок 4 – Структура занятого и безработного населения ЮФО по полу, 2015 г., % [3]

Ниже рассмотрена возрастная структура занятых и безработных ЮФО в 2015 г. (см. рисунки 5 и 6). Из данных рисунка 5 видно, в ЮФО наибольший удельный вес занятого населения в 2015 г. приходился на возрастную группу 30–39 лет – 26,2 %. В целом возрастной интервал, в котором население округа наиболее полно реализует свою рабочую силу, составляет 20–59 лет.

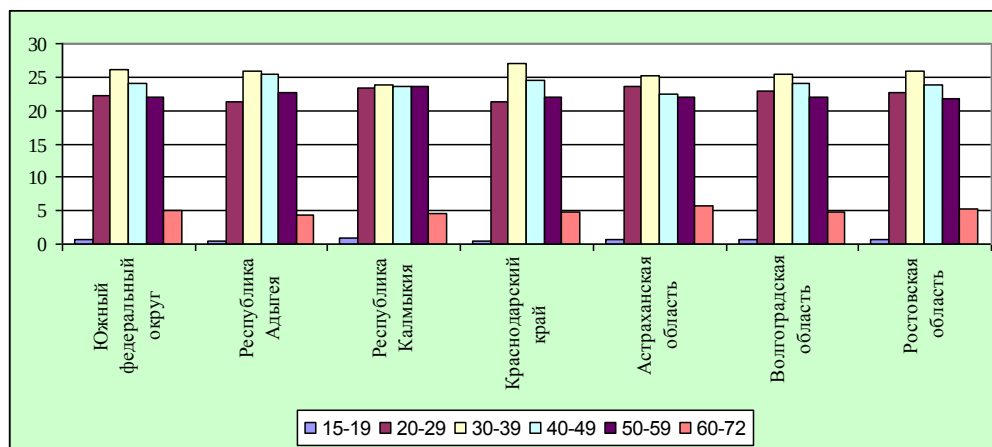


Рисунок 5 – Структура занятого населения ЮФО по возрасту, 2015 г., % [3]

Негативным моментом являются трудности с вхождением на рынок труда молодых людей в возрасте 15–19 лет, а также лиц старше 60 лет. В Ростовской области в целом возрастная структура занятого населения соответствует средней, сложившейся по ЮФО.

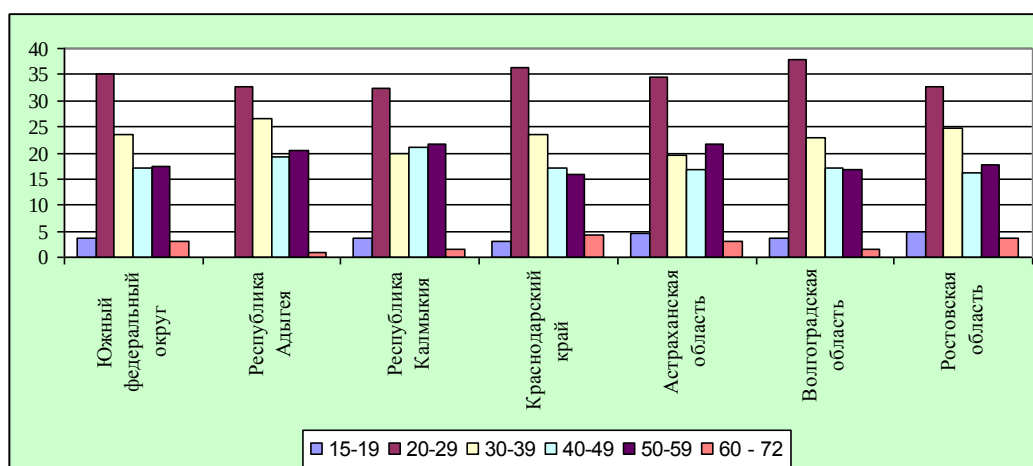


Рисунок 6 – Структура безработных ЮФО по возрасту, 2015 г., % [3]

Из данных рисунка 6 видно, что в ЮФО в 2015 г. в структуре безработных преобладала возрастная группа 20–29 лет – 35,1 %, однако, для населения в возрасте 30–59 лет значения вышеназванных показателей также достаточно велики. Для Ростовской области в 2015 г. в среднем характерны аналогичные тенденции.

Более половины числа безработных составляет население в возрасте 20–39 лет, то есть наиболее активная часть. Также, имеется проблема наиболее полной реализации своего потенциала населением в возрасте 15–19 лет и определенные трудности с занятостью населения старше 60 лет, что в период нестабильности в экономике может привести к снижению уровня жизни.

Рассмотрим структуру занятых и безработных ЮФО по уровню образования (см. рисунки 7, 8). Из данных рисунка 7 следует: в структуре занятого населения ЮФО в 2015г. наибольший удельный вес имели лица с высшим образованием (30,2 %), наименьший – с основным общим (3,7 %), и физические лица, не имеющие основного общего образования (0,2 %).

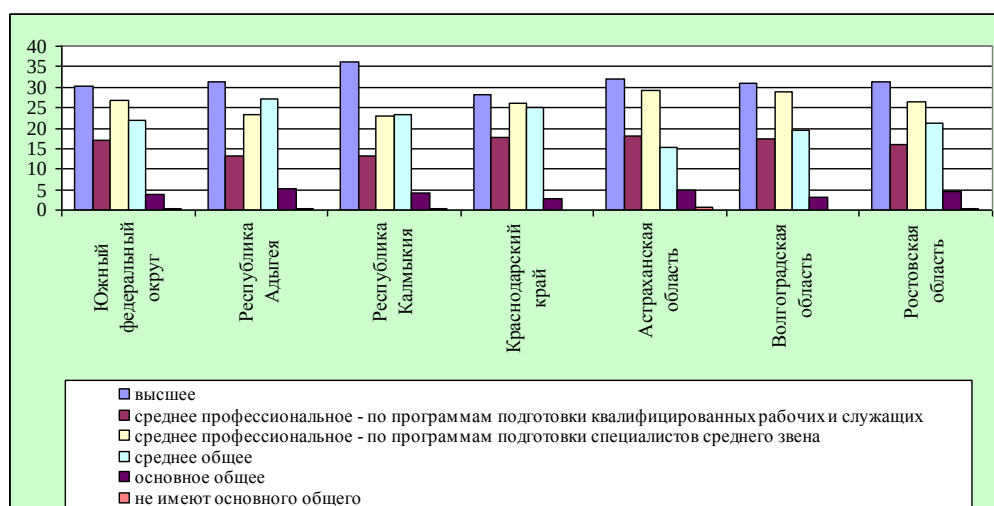


Рисунок 7 – Структура занятого населения ЮФО по уровню образования, 2015 г., % [3]

Около четверти занятого населения ЮФО имели среднее профессиональное образование. В Ростовской области в 2015 г. также преобладала доля занятых с высшим образованием (31,3 %), которое более востребовано на рынке труда. Аналогичные расчетно-аналитические действия осуществлены по безработным, что представлено на рисунке 8.

Из данных рисунка 8 видно: в структуре безработных ЮФО в 2015 г. преобладали физические лица со средним общим уровнем образования (28,6 %), однако, значения данного показателя для населения с высшим и средним профессиональным велики – 20,7 % и 23,6 %, соответственно.

В Ростовской области, в 2015 г. складывались аналогичные тенденции: несколько ниже доля безработных с высшим образованием (20,1 %), со средним профессиональным – 21,2 %, со средним общим – 16,8 %.

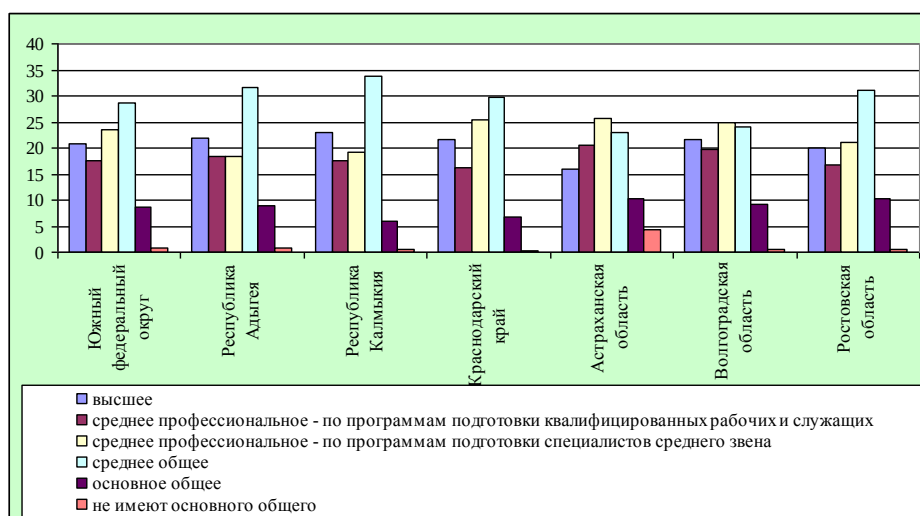


Рисунок 8 – Структура безработных ЮФО по уровню образования, 2015 г., % [3]

Следовательно, в 2015г. в Ростовской области, сложился определенный структурный дисбаланс между образовательной, трудовой и экономической сферами.

В целях статистического оценивания рынков труда ЮФО на основе метода Паттерн за 2015 г. отобрано пять показателей: уровни экономической активности, занятости и безработицы, показатели среднего времени поиска работы безработными, доля безработных, ищущих работу 12 мес. и более. Данный метод позволяет получить объективные оценки и сравнительные характеристики рынков труда [2].

Применение метода Паттерн заключается в расчете многомерной средней в виде средней арифметической простой из относительных величин сравнения регионов по наилучшему показателю для каждого отобранного в аналитических целях индикатора [4].

Результаты ранжирования за 2015 г. позволили сделать ряд выводов:

- по уровню экономической активности и уровню занятости наилучшие показатели – в Астраханской области; по уровню безработицы наилучший показатель в Краснодарском крае; по времени поиска работы безработными наименьший показатель – в Астраханской области; по доли безработных, ищущих работу 12 мес. и более лучший показатель – в Краснодарском крае.

Лидер – Краснодарский край; Ростовская область на втором месте, последние позиции-Республики Адыгея и Калмыкия.

Полученные результаты показывают, что анализ и оценка состояния трудовой сферы - важнейшее условие экономического развития.

Библиографический список

1. www.gks.ru – официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации (Росстат).
2. www.rostov.gks.ru – официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области (Ростовстат).
3. Статистический сборник «Регионы России. Социально-экономические показатели», М. Росстат, 2016
4. Полякова И.А., Полякова Е.М., Бондаренко Г.А., Иващенко Ю.И. Структурные различия и рейтинговая оценка важнейших сфер региона: современные методы статистического исследования. Монография. – Ростов-на-Дону, РГЭУ (РИНХ), 2016.

СОВРЕМЕННЫЕ АКТУАЛЬНЫЕ СОЦИО-ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ¹

В. С. Юрина

*Кандидат экономических наук, доцент,
Поволжский государственный
университет сервиса,
г. Тольятти, Самарская область, Россия*

Summary. Currently, there are a lot of modern socio-ecologo-economic problems of labor relations in the regional economy. Problems of socio-labor relations are determined by the goals towards which people strive in various stages of their activities. To the greatest extent of the labor problems caused by the employment, organization and payroll.

Keywords: economy; region; socio-ecological-economic problems; labor relations.

В настоящее время происходят масштабные преобразования в трудовой сфере, которые затрагивают, как характер трудового процесса, так и функционирование трудового рынка в социо-эколого-экономических системах. Эти изменения происходят параллельно и оказывают значительные влияние друг на друга. Их рассмотрение невозможно без анализа значительных изменений в порядке трудовых отношений.

Трудовые отношения характеризуют экономические, социальные, психологические и правовые аспекты взаимосвязей индивидуумов и социальных групп в процессах, обусловленных трудовой деятельностью.

Субъектами трудовых отношений считаются индивидуумы либо общественные группы. Для современной региональной экономики наиболее важными субъектами рассматриваемых отношений являются наемные работники, союз наемных работников (профсоюз), работодатель, союз работодателей и, конечно, государство [2].

В социально-трудовых отношениях абсолютно неизбежны конфликты и при некоторых условиях они даже необходимы для улучшения социо-эколого-экономических систем. В этом смысле противоречия могут быть полезны, так как они наиболее ярко показывают желания противоборствующих сторон. Однако длительные противоречия могут привести к значительным потерям для организации, её сотрудников и экономики государства в целом. Этим определяется важность методов правильности управления спорными ситуациями.

В минувшие годы значительно возросло число болезней, которые связаны с загрязнением окружающей среды. Негативное влияние сказывается на всех без исключения сферах жизнедеятельности человека. Плохая экология достаточно сильно влияет на качество рабочей силы, особенно

¹ Автор выражает благодарность Российскому гуманитарному научному фонду «Волжские земли в истории и культуре России» (грант № 15-12-63006) (грант № 16-16-63003 а (р)) за частичную финансовую поддержку данной работы.

страдает здоровье рабочих. Это важно принимать во внимание при организации социальной защиты, что гарантировало бы безопасное развитие общества [3].

Более 20 % предприятий не имеют достаточной нормативной санитарно-защитной зоны. В связи с этим значительная часть жителей промышленных центров, проживает в зоне особо сильного влияния вредных выбросов. В трудовом законодательстве говорится, что должно гарантироваться право работника на безопасность и охрану труда.

Законодательство обязует работодателя предупредить работника о возможности возникновения профессиональных заболеваний во время приема на работу с вредными и опасными условиями труда. Но если заболевание возникает из-за плохой экологии, к сожалению, это требование соблюдается редко [6].

В современных условиях в Российской Федерации достаточно остро стоит проблема «скрытых» трудовых отношений. По данным Роструда за 2016 г. государственными инспекциями труда в субъектах (регионах) РФ выявлены более пятнадцати тысяч случаев уклонения от оформления или ненадлежащего оформления трудовых договоров [1]. Для решения проблем трудовых отношений работники отдельных предприятий устраивают различные забастовки.

Ситуация, которая сложилась в России в последнее время обязывает к необходимости начинать развитие любой социо-эколого-экономической программы с разработки программы занятости населения [4]. Таким образом, современные актуальные социо-эколого-экономические проблемы трудовых отношений в региональной экономике возможно решить с помощью мониторинга и комплексного изменения системы трудовых отношений в Российской Федерации [5].

Библиографический список

1. Анисимов А.Л., Трудовые отношения и трудовые споры М.: Юстицинформ 2013г.
2. Колосова Р.П., Меликьяна Г.Г. Занятость, рынок труда и социально-трудовые отношения М.: Теис, 2008.
3. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. – "Юстицинформ", 2010.
4. Фасин Я.В., Трудовые договоры в коммерческих организациях И: Лаборатория книги 2010 г.
5. Юрина В.С. Научно-методологические основы регионального эколого-экономического мониторинга 2015 г.



III. THE LABOR MARKET AND EMPLOYMENT: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE



БЕЗРАБОТИЦА В РОССИИ, ПРИЧИНЫ И ПОСЛЕДСТВИЯ

А. И. Безуглова

*Магистрант,
Северо-Кавказский федеральный
университет, г. Ставрополь, Россия*

Summary. The concept of unemployment, its causes and consequences. The analysis of unemployment in Russia in dynamics. The conclusions and proposals.

Keywords: unemployment crisis; the unemployed; the Russian economy.

На современном этапе развития экономических отношений одной из самых негативных проблем является такое социально-экономическое явление как безработица. Безработица является серьезной проблемой макроэкономического уровня, которая оказывает сильное негативное воздействие на экономику и население государства. В социальном плане невозможность найти работу или ее потеря приводит к негативным процессам в обществе и недовольству населения, а в сфере экономики безработица может свидетельствовать о неэффективном использовании трудовых и производственных ресурсов государства.

Безработица – социально-экономическое явление, предполагающее отсутствие работы у людей, относящихся к экономически активному населению [2]. Согласно определению Международной организации труда, безработные – это контингент лиц определенного возраста, во-первых, не имеющих работы, во-вторых, пригодных в настоящее время к работе и, в-третьих, ищущих ее в рассматриваемый период.

Проблема безработицы в Российской Федерации (РФ) является достаточно актуальной, поскольку начиная с 2014 года уровень безработицы постепенно возрастает. Как видно на рис. 1, уровень безработицы в РФ, в 2014 году в течение года снизился, однако с декабря 2014 года и к январю 2015 года он начал возрастать, что продолжается и на сегодняшний день.



Рисунок 1 – Уровень безработицы в России в динамике [3].

Основными причинами, которые спровоцировали этот рост являются:

- 1) экономический кризис, вызванный проблемами внешней экономики и политики;
- 2) введение экономических и политических санкций, которое сказалось на отечественных производителях;
- 3) сокращение объемов производства, как следствие роста цен на сырье и материалы, поставляемые из зарубежных стран, привело к сокращению рабочих мест на предприятиях.

По данным Росстата, в мае 2016 года, уровень безработицы составил 5,6 % или 4,3 млн. чел., что свидетельствует о незначительном его снижении по сравнению с декабрем 2015 года. Однако, кризисные явления в российской экономике не были устранены, поскольку санкции западных стран не были отменены, что в большой степени влияет на развитие экономики страны. Характерной тенденцией остается и то, что многие иностранные компании закрывают филиалы в РФ и прекращают сотрудничество с отечественными фирмами, что так же является негативным фактором влияющим на рост уровня безработицы. Негативные последствия роста уровня безработицы в социальной сфере могут быть следующими: негативные настроения общества, социальная напряженность, рост правонарушений, уменьшение трудовой активности, усиление социального неравенства, рост числа различных заболеваний. Однако существуют также и положительные последствия: рост ценности рабочего места и повышение значимости труда у населения.

В рыночной экономике, полностью избавиться от безработицы невозможно, поскольку всегда существует ее естественный уровень, не превышающий уровень фрикционной и структурной безработицы. Однако государству важно предпринимать меры по сокращению уровня безработицы, превышающего естественный. К основным мерам можно отнести: пособия по безработице, создание центров занятости а также переподготовки и повышения квалификации кадров. Помимо этого, в 2016 году в экономике России происходит переориентация производства в сферу обра-

батывающей промышленности, что способствует созданию новых рабочих мест.

Таким образом, можно сделать вывод, что безработица представляет собой серьезную макроэкономическую проблему, которая охватывает практически все сферы экономики и социума. Государство долгое время стремиться к снижению уровня безработицы, однако этот процесс не является краткосрочным, что свидетельствует о важности этой проблемы и необходимости разработки целого комплекса мер.

Библиографический список

1. Беляева М. Безработные: преодоление социальной дезадаптации – 2007. – № 5.
2. Финансово-кредитный энциклопедический словарь. Колл. авторов под общ. ред. А. Г. Грязновой, – 2004 г.
3. Безработица в России [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://person-agency.ru/statistic2014.html>, свободный.

АЙМАҚТА ОТБАСЫЛЫҚ БИЗНЕСТІҢ ДАМУЫН ЖӘНЕ ХАЛЫҚТЫҢ ЖҰМЫСПЕН ҚАМТЫЛУЫН ЭКОНОМИКАЛЫҚ БАҒАЛАУ

М. А. Умирзакова

С. Б. Маденов

*Қауымдастырылған профессор міндетін
атқарушы, э.ғ.к.,
магистрант,
Қорқыт Ата атындағы Қызылорда
мемлекеттік университеті,
Қызылорда қ., Қазақстан*

Summary. This article is a family business in the economic development of the country in order to improve the quality of life, the problem of unemployment and employment, relates generally plays an important role in improving the social conditions of the population. At the same time, to improve the standard of living of the population on the basis of the family business, which is the preferred route involves new jobs in the region. This is one of a family business, to improve the standard of living of the population is considered.

Keywords: standard of living; quality of life; the family business; enterprise; small and medium-sized enterprises; employment.

Қызылорда облысындағы шағын кәсіпкерлік саласын сипаттайтын экономикалық көрсеткіштер осы саланың тұрақты және үдемелі дамуын көрсетеді. Кәсіпкерліктің ауқымы жылдан жылға өсіп облыс экономикасының дамуынның шешуші факторларының біріне айналып отыр. Осындай нәтижелі көрсеткіштерге қарамастан қазіргі таңда облыстағы шағын кәсіпкерліктің өз қаражаттарының болмауы және несие ресурстарына қол жеткізудегі қиыншылықтары кедергі болуда.

Біздің зерттеулеріміздің нәтижесі көрсеткендей, отбасылық бизнес халықтың өмір сүру сапасын жақсартуда, ел экономикасын дамытуда, нарықты қалыптастыруда, ірі өндірушілер монополиясын шектеуде және бәсекелестікті дамытуда, тауар және қызмет сұраныстарын қанағаттандыруда, жұмыссыздық және халықты жұмыспен қамту мәселесін шешуде, өнім өндіру немесе қызмет көрсету саласында жаңа технологияларды енгізуде, жалпы тұрғындардың әлеуметтік жағдайларын көтеруде шешуші фактор ретінде маңызды рөл атқарады.

Отбасы – ерекше әлеуметтік институт болып табылады. Сонымен қатар, ол мемлекет пен адамның арасындағы делдал, ұрпақтан ұрпаққа негізгі құндылықтарды жеткізетін тасымалдаушы. Отбасында қоғамның даму үдерісіне, еңбек күшінің ұдайы өндірісіне, азаматтық қатынастардың орнауына әсер ететін мықты әлеует қалыптасқан. Осыған орай, отбасылық бизнесті қалыптастыру мен дамыту келесідей қарапайым да күрделі мәселелердің шешімін табуға белгілі бір дәрежеде ықпал етеді:

1. Отбасы қажеттілігі мен мұқтаждығын қанағаттандыру;
2. Отбасы мүшелерін жұмыспен қамту;
3. Отбасының қаржылық тәуелсіздігіне жол ашу;
4. Отбасы мүшелерінің өзара сыйластығын, ауызбіршілігін, жауапкершілігін арттыру;
5. Отбасылық құндылықтардың, отбасылық мәдениетін, отбасы институтын дамыту;
6. Халықтың өмір сүру сапасын жақсарту;
7. Аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуына қатысу [1, 10 б.].

Отбасылық бизнес дүние жүзінің көптеген елдерінің экономикасында маңызды, шешуші рөл атқарады және бұл ақиқат. Барлық отбасылық кәсіпорындарда біздің планетамыздың барлық жұмыс күшінің 30 пайызға еңбек етеді, отбасылық кәсіпорындар ішкі жалпы өнімнің 45 пайызға дейін өндіреді. Еуропалық Одақ экономикада шаруашылықпен айналысатындардың жалпы санынан өз бетінше айналысатындар үлесінің біртіндеп төмендеу үрдісіне қарамастан, ол АҚШ және Жапониямен салыстырғанда жеткілікті түрде жоғары [2, 320–324 б.].

1-кестеден көріп отырғанымыздай, 2015 жылы шаруа қожалықтарының ішінде отбасылық кәсіпорындардың үлесі 13 %, құрады, тиісінше өңірдегі 1000 тұрғынға шаққанда отбасылық кәсіпорындардың саны 0,0451 адам, яғни мың адамнан тек төртеуі ғана отбасылық кәсіпорында жұмыс істейді. Отбасылық кәсіпорындағы бір еңбеккердің орташа жалақысы 54 620 теңгені құрайды. ЖӨӨ, ЖІӨ-дегі отбасылық кәсіпорындардың үлесі – 0,07 %, отбасылық кәсіпорындардан түсетін салық көлемі – 42,012 млн. теңге.

Өңірдегі отбасылық бизнестің экономикалық тиімділік көрсеткіштері

Экономикалық тиімділік көрсеткіштері	2015 ж.	2016 ж. 1 тоқсан
Шаруа қожалықтарының саны, барлығы бірлік	2827	2456
Оның ішінде: отбасылық кәсіпорындар саны, бірлік	347	322
Халық саны, барлығы, адам	769,1	769,8
1000 тұрғынға шаққандағы отбасылық кәсіпорындардың саны, адам	0,0451	0,0418
Экономикада жұмыспен қамтылғандар, адам	292,37	277,18
Отбасылық бизнесте жұмыс істейтіндердің жалпы экономикадағы жұмыспен қамтылғандар санындағы үлесі, %;	0,08	0,07
Отбасылық кәсіпорындардағы 1 еңбеккердің орташа жалақысының мөлшері, теңге	54 620	55200
ЖӨӨ мен ЖІӨ отбасылық кәсіпорындардың үлесі, %.	0,07	0,06
Отбасылық кәсіпорындардан салықтың түсімі, млн.теңге	42,012	17,36
Ескерту- статистикалық мәліметтер негізінде құрастырылған		

Талдау көрсетіп отырғандай, өңірдегі отбасылық бизнестің экономикалық нәтижелілігі төмен. Бұл аталған мәселені зерттеу қажеттілігін тағы да бір рет дәлелдейді [3, 72-77 бб.].

Сонымен қатар, облыстағы шағын кәсіпкерліктің даму деңгейін экономикалық тұрғыдан талдау жасауды жөн көрдік (кесте 2).

2- кестеден байқағанмыздай, облыста шағын кәсіпкерлік саласының дамуы соңғы кезде өте шапшаң дамуда. Талдау нәтижесі көрсетіп отырғандай, тіркелген шағын кәсіпкерлік субъектілерінің саны 2015жылы 2014 жылға қарағанда 10,2 %-ға көбейсе, осы шағын кәсіпкерлікпен айналысатын жұмысшылар саны 5,1%-ға артып отыр. Бюджетке төленген салық төлемдерінің көлемі 2015жылы 2014 жылға қарағанда 41,1%-ға өскен. Жаңадан ашылған жұмыс орындары 10%-ға өскен.

Демек, жыл өткен сайын шағын кәсіпкерліктің қызмет өрісінің кеңеюімен түсіндіреміз. Шағын бизнестің экономикалық және әлеуметтік функцияларын дамыту мәселесі – маңызды мемлекеттік міндеттер қатарына жатқызуға және экономиканы реформалаудың ажырамас бөлігі деп қарастыруға негіз береді.

Қызылорда облысында шағын кәсіпкерлік саласының дамуы

Көрсеткіштер	2013ж.	2014ж.	2015ж.	2015/2014 өсу қар- қыны, %
Тіркелген шағын кәсіпкерлік субъектілерінің саны, бірлік	41367	42532	46868	110
Оның ішінде: заңды тұлғалар	3569	3862	6337	164
Дара кәсіпкерлік	35902	36358	37704	103
Шаруа қожалықтары	1896	2312	2827	122
Жұмыспен қамтылған адамдар саны, адам	58674	69123	72652	105
Шағын кәсіпкерлік субъектілері арқылы өндірілген өнім (жұмыс, қызмет) көлемі, млн. теңге	71234	79852	86123	108
Бюджетке төленген салық төлемдері, млн., теңге	5602	7854	11078	141
Ашылған жаңа жұмыс орындары	3201	4207	4621	110
Ескерту - [4] әдебиеттер мәліметтері негізінде құрастырылған				

Сонымен қатар, шағын бизнес – шешім қабылдау мен оны жүзеге асырудағы еркіндік, іскерлік, нәтижеге толық экономикалық және құқықтық жауапкершілік, сондай-ақ шығармашылық ынта және жігермен сипатталады. Облыс бойынша шағын кәсіпкерлікпен айналысатын субъектілер көбейіп отырғаны байқалады.

Аймақта отбасылық бизнеске қолдау көрсету мәселесіне келетін болсақ, «Кіші кәсіпкерлікті дамыту» қоры арқылы ауылдарда тойхана, сауда орталығы, наубайхана цехы, сүт өнімдерін өңдейтін цех секілді басымды бағыттар ретінде анықталған жобалардың қаржыландырылуы ұсынылып отыр.

Халықтың әлеуметтік-тұрмыс деңгейін көтерудің артықшылықты бағыты болып табылатын отбасылық бизнесті дамытуға біздің аймақта да айрықша көңіл аударылуда. Жәнеде дәл осы сала арқылы жаңа жұмыс орындарын ашу және халықты жұмыспен қамту, әйелдер және жастар жұмыссыздығын төмендету мүмкіндіктері жоғары (кесте 3).

Облыс бойынша жаңадан ашылған жұмыс орындары

Жұмыс түрлері	2014ж.	2015ж.
Шаруа қожалығы	1650	2166
Халық тұтыну тауарларын сату	2017	2527
Жолаушылар тасымалдау қызметі	275	481
Шаштараз	183	240
Құрылыс және коммуналдық қызмет	1467	2045
Мал шаруашылығы	3580	4575
Барлығы	9172	12034
Ескерту – статистикалық мәліметтері негізінде құрастырылған		

3-кесте мәліметтерінен, жыл өткен сайын жаңа жұмыс орындарының ашылуы, кәсіпкерлік аясының одан әрі ауқымының кеңейгендігін байқауға болады. Жаңа жұмыс орындарын құру бойынша әрекетті қолдау және шағын кәсіпкерлікті дамытуға ықпал жасау ауыл тұрғындарын жұмыспен қамту және жұмыссыздықты қысқартуды қамтамасыз етудегі басымдықтардың бірі [5, 511-519 б].

Экономикалық өсімнің басты қозғаушы күшінің бірі болып табылатын орта класты қалыптастыру – Қызылорда облысындағы кәсіпкерлік пен іскерлік бастамалардың қолдауы мен жүзеге асатын басым міндеттерінің бірі болып саналады.

Библиографиялық тізім

1. Мусаева Г.И, Умирзакова М.У, Берикболова У.Д, Муханова А.Е. Отбасылық бизнес негіздері: Оқу құралы. – Қызылорда, 2016. - 10 б.
2. Умирзакова М.А, Қазақбаева Ә.О. Қазақстан экономикасын дамытуда отбасылық бизнесті жетілдіру қажеттілігі. Ресей және Қазақстан: ғылыми-экономикалық ынтымақтастықтың тәжірибесі, шоғырлану болашағы. Халықаралық ғылыми-тәжірибелі конференциясының мақалалар жинағы. 19 желтоқсан, 2014 ж. Ставрополь, 320- 324 б.
3. Муханова А.Е, Смагулова Ж.Б, Жумашева С.Т. Развитие крестьянских (фермерских) хозяйств Кызылординской области. Проблемы Агрорынка. // Известия Национальной Академии Республики Казахстан. Серия общ. и гуманитарных наук.- январь-март 2016.- № 1.- Б. 72 -77.
4. Облыстық кәсіпкерлік және өнеркәсіп департаменті мәліметтері.- Қызылорда, 2016. – 110 б.
5. Мусаева Г.И, Умирзакова М.А. Еңбек нарығының әлеуметтік-экономикалық мазмұны //Международная научно-практическая конференция «Европа и тюркский мир: наука, техника и технологии» .-Сиде (Турция), 2016. - Б. 511-519.



IV. THE QUALITY AND STANDARD OF LIVING



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ХАЛҚЫНЫҢ ӨМІР СҮРУ САПАСЫНЫҢ КӨРСЕТКІШІНЕ ТАЛДАУ (2005–2015 ЖЖ)

А. Б. Сансызбаева

Оқытушы,
Л. Н. Гумилев атындағы Еуразия
ұлттық университеті,
Астана қаласы, Қазақстан

Summary. This paper describes the role of life longevity in the assessment of quality of life. The result is the main indicator of the state of the labour market, the level of life and success. The conclusion summarizes the results.

Keywords: demographic characteristics of the population; human development index; quality of life; wages; pensions.

Қазақстан мемлекетінің қазіргі таңдағы негізгі саяси ұстанымдарының бірі – республиканың әрбір азаматы үшін өмір сүру деңгейінің жоғарғы сапалық үлгісін қамтамасыз ету. Қазіргі қоғамда әлеуметтік-экономикалық дамудың басты доминанты – адам әлеуеті дамуының индексі болып табылады (АӘДИ).

Бұл мақсаттарға жетіп, оны жүзеге асыруға Қазақстанның барлық мүмкіндігі бар. Саралай қарар болсақ, дұрыс таңдап алынған экономикалық саясаттың арқасында Қазақстандағы әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштердің қарқынды дамуы байқалып отыр.

Адамдардың өмір сүру деңгейін, қоғамның әл-ауқаттылығы тақырыптарына әлемнің атақты ғалымдары зерттеумен айналысқан. Атап айтсақ, Дж. М. Кейнс, Ф.Котлер, Дж. Роулз, С. Л. Брю, А. Х. Маслоу, С. Фишер, М. Нассбаум, И. Бентам, М. Лоренц, Э. Энгель және т.б. өз еңбектерін арнаған. Сонымен қатар халықтың өмір сүру сапасын зерттеумен: А. И. Субетто, Н. В. Зубаревич, Н. М Римашевская И. Курячий сияқты ресейлік ғалымдар айналысты [4, 5, б. 46].

Өмір сапасын бағалаудың халықаралық статистикасы XX ғасырдың екінші жартысында ғана дами бастады. 1960 жылы БҰҰ жұмыс тобы халықаралық деңгейде өмірдің сапалық көрсеткіштерін өлшеу және анықтау қағидалары туралы баяндама дайындады [6, б. 10].

1990 жылдан бастап БҰҰ Баяндамасында адам дамуын өлшеудің жаңа құралы "Адам әлеуетінің дамуының индексі" қолданыла бастады. АӘДИ кей кездерде Human Development Index (HDI) атты түпкі атауынан Гуманитарлық Даму Индексі (ГДИ) деп те аударылып қолданылады.

АӘДИ есептеу үш түрлі көрсеткіштердің негізінде жүргізіледі [1]. Атап айтқанда:

1. Күтілетін өмір сүру ұзақтығы;
2. Ел халқының сауаттылық деңгейі;
3. Жан басына шаққанда Жалпы ішкі өніммен өлшенетін өмір сүру деңгейі.

Енді, аталған сапалар бойынша Қазақстан жағдайындағы үрдістерді сипаттап көрейік. Қазақстан АӘДИ көрсеткіші бойынша 2015 жылы жоғары елдер тобына жатады (0.788), яғни 188 елдің арасынан 56 орынға тұрақтаған [3].

Қазақстан халқы, оның ішінде қазақ ұлтының саны өсуі қалай өрбиде, елдегі халықтың табиғи өсімі мен өлім-жітімінің арасалмағы, демографиямызға қандай факторлар кері әсер етуде деген сұрақтар бізді қатты ойландыруы тиіс.

Кесте 1-де көрсетілгендей 2005–2009 жылдары халық санының өсу қарқыны байқалады. Халық санының қарқынды өсуі мемлекет үшін де қауіпсіз болатындығы сөзсіз. 2005–2010 жылдары халықтың орташа өсімі 1999–2005 жылдарға қарағанда 10 еседей жоғары көрсеткішке ие. Егер жыл сайын өсім осылай жалғасын табатын болса, еліміздің саны 20 миллионнан асары хақ.

Сонымен халықтың саны 2005 жылмен салыстырғанда 816,8 мың адамға артып 2010 жылдың басында 16 440 мың адамды құраған. 2003 жылдан бастап мемлекетімізде халық санының өсуі басталды. Жалпы халықтың өсімі 2005 жылы 144,6 мың адамды құраса, табиғи өсімі 121,9 мыңға жеткен. 2015 жылы бұл көрсеткіш 17 417 мың адамға жеткен.

Жалпы алғанда халық саны табиғи жолмен тұрақты түрде, ең біріншіден сырттан көшіп келушілердің есебінен өсті. Егер 1990 жылы толып жатқан экономикалық және қоғамдық қиыншылықтар нәтижесінде елден 272,4 мың адам қоныс аударса, 2010 жылдары басқа елге қоныс аударушылардың саны 8 есе кеміді. Бір мезгілде көшіп келушілердің саны көшіп келушілердің санына арта бастады. Бұл Қазақстандықтардың әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығы мен тұрмыс жағдайының жақсарғандығының көрсеткіші болып табылады [12, б. 2].

Елімізден 1991–2000 жылдары аралығында 2 млн. адам көші-қонға ұшырады. Ең жоғары көрсеткіш берген жыл 1994 жыл болса, сыртқа кеткендер саны 410,4 мың адамға тең болған. Халық саны азаюы 2002 жылға дейін созылып, 2003 жылдан бастап аз да болса өсе бастады. 2005 жылдың басында 15 млн.-нан асты.

2015 жылы ел ішінде көшіп-қонушылар саны 13 804 адамға немесе 49,3 пайызға көбейіп, 41 796 адамды құраған. Өңіраралық көшіп-қонушылардың үлесіне еліміздің жалпы ішкі көшіп-қонушылар санының 40,4 пайызы тиесілі.

Дегенмен, Қазақтардың әлеуметтік демографиялық дамуында әлі де келеңсіз жағдайлар кездесетінін де айтқан жөн. Табиғи өсім жағынан қазақтар басқа түркі-мұсылман этностарынан әлі де едәуір кейін қалып

келеді. Өзбек, ұйғыр, әзірбайжан, түрік, күрд және басқа ұлт өкілдерінің табиғи өсімі қазақтардан едәуір басым келіп, құрамы күшеюде [7, с. 4-5].

Кесте -1

**2005-2015 жж Қазақстан Республикасы халқы санының өзгеру компоненттері,
мың адам**

Жылдар	Жалпы саны	Жалпы өсімі	Табиғи өсімі	Көші-қон өсімі
2005	15 291	144,6	121,9	22,7
2010	16 440	237,4	221,9	15,5
2015	17 417	68	123,5	-55,5
*Дерек көзі: ҚР Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті [8].				

- Тұрғындардың туу көрсеткіштерінің өсуі 18,42-дан (2005 жыл) 22,54 (2010 жыл) 22,66 (2015 жыл).

- өлім көрсеткішінің тұрақтануы - 10,37 (2005 жыл) 8,97 (2010 жыл). 7,48 (2015 жыл).

- тұрғындардың табиғи өсімі коэффициентінің мың тұрғынға шаққанда 8,0 (2005 жыл) 13,57 (2010 жыл) 15,18 (2015 жыл).

Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық жағдайының дамуында мемлекеттік саясат қарқынды іске асырылуда. Әр жыл сайын Елбасы өзінің халыққа жолдауында халықтың адами әлеуетін дамыту қажеттігін ескеріп, осы мәселелерді жіті қадағалап отыруды талап етеді. Халықтың туғандағы күтілетін өмір сүру ұзақтығы 2010 жылы барлық халықтың – 68,45 жас, оның ішінде ерлер – 63,55 жас, әйелдер – 73,41 жас. Ал, 2015 жылғы статистикалық мәлімет бойынша – 72,0 жас, оның ішінде ерлер – 67,5 жас, ал әйелдер – 76,9 жасты құрайды. Қалалық елді мекендер бойынша барлығы – 72,3 жас, оның ішінде ерлер – 67,2 жас, ал әйелдер – 77,2. Ауылдық елді мекендерде бұл көрсеткіш деңгейі ерлер арасында 67,8 жас, ал әйелдер – 76,6 жас.

Қазақстандағы әлеуметтік саясаттың маңызды бағыттарының бірі халықтың кедейлік, жұмыссыздық деңгейін қысқарту бойынша шараларды іске асыру болып табылады. Кесте 2-де еңбек нарығы жағдайының негізгі көрсеткіштері көрсетілген. Негізгі әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштерге назар салсақ 2005 жылдың деректері бойынша елдегі экономикалық белсенді халықтың саны 7901,7 мың адамнан 2015 жылы 9074,9 мың адамға ұлғайған, бұл әрине еліміз үшін қуантатын көрсеткіш. Жұмыспен қамтамасыз ету саласына келер болсақ, 2005 жылғы 7,1 миллион адамды құраған көрсеткіш жаңарып, ел экономикасындағы еңбекке тартылғандар саны 7,5 миллион адамға жеткен. Бұл жерде айта кететін жәйт, жұмысқа орналасқандар арасында жаңа жұмыс орындарға орналасу қарқыны байқалған. Экономикалық белсенді халықтың саны 2010 жылдың қорытындылары бойынша 8610,7 мың адамды, жұмыссыздар саны 496,6 мың адамды, жұмыссыздық деңгейі 5,8 % құрады.

ҚР еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің (ҚР ЕХӘҚМ) хабарында Қазақстанның еңбекпен қамтылған халықтың саны 2017 жылға қарай 7,2% артып, 9,16 млн адамға жетеді деп көрсетілген.

Кесте -2

Еңбек нарығы жағдайының негізгі көрсеткіштері (2005-2015 жж)

Атауы	2005 жылғы	2010 жылғы	2015 жылғы
Экономикалық белсенді халық, мың адам	7901,7	8610,7	9074,9
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	7261	8114,2	8623,8
Жалдамалы жұмыскерлер, мың адам	4640,5	5409,4	6294,9
Өз бетімен жұмыс жасайтындар, мың адам	2620,4	2704,8	2328,9
Жұмыссыз халық, мың адам	640,7	496,5	451,1
Жұмыссыздық деңгейі, %	8,1	5,8	5,0
Жастар арасындағы жұмыссыздық деңгейі (15-28 жас аралығында), %	11,5	6,6	4,3
Ұзақ мерзімді жұмыссыздық деңгейі, %	4,3	2,2	2,4
Жұмыссыздықтың орташа ұзақтығы ³⁾ , айлар	14,6	8,9	6,7
Экономикалық тұрғыдан енжар (әрекетсіз) халық, мың адам	3476,9	3487,7	3680,1
*Дерек көзі: ҚР Ұлттық Экономика министрлігі, Статистика комитеті [10].			

Халықтың өмір сүру деңгейін бірнеше факторлармен бағамдайды. Оның ішінде күнкөріс көрсеткіші, жұмыспен қамту, жалақы және зейнетақы мөлшері. Бұл аталғандар жайлы жыл сайын статистикалық деректер жарияланады. Сол деректерге, көңіл бөлсек.

Жан басына шаққандағы ЖІӨ деңгейі, білім мен өмір сүру ұзақтығының көрсеткіштері, бірақ адам ресурстарының жағдайын бағалау үшін тұрғындардың табыстылық деңгейін, құрылым сипаттайтын басқа да индикаторларды (еңбекақы мен зейнетақының орташа мөлшері, ең төменгі күнкөріс деңгейінің мөлшері, Джини коэффициенті) қолдану қажет.

Ең төменгі күнкөріс көрсеткіші туралы дерек 1997 жылдан бастап жариялана бастаған. Дәл сол жылда ең төменгі күнкөріс деңгейі 3505 теңгені құраған. 2000 жылы бұл көрсеткіш 4007 теңге болса, 2005 жылы 6014 теңгені құрайды. 2008 жылы ең төменгі күн көріс деңгейі 9653 теңгеден 12364 теңгеге бірден көтеріледі. Ал 2013 жылы 17789 теңге болып, 2014 жылы 19068 теңгеге жетті. 2015 жылы ең төменгі күнкөріс деңгейі 21364 теңгеге өскен.

Төмендегі берілген кесте-3 бойынша ҚР Ұлттық Экономика министрлігі Статистика комитетінің мәліметтері бойынша орташа ең жоғары еңбекақы 2015 жылы 126 021 теңгені құрап отыр, ал ең төменгі еңбекақы 34060 теңге.

Айта кететін мәселе, зейнетақы және мемлекеттік жәрдемақылардың мөлшері жыл сайын артып келеді. Айтарлықтай айырмашылық орташа

зейнетақының мөлшері – 9061 теңгеден 38933 көбейгендігін байқауға болады.

Кесте -3

**Қазақстан Республикасы азаматтарының табысы мен өмір сүру деңгейі
(2005-2015 жж)**

Жылдар	Еңбек-ақы теңге	Ең төменгі күнкөріс, деңгейі (теңге)	Кедейшілік деңгейі %	Джини коэффициенті	Зейнет-ақының орташа мөлшері, (теңге)	Еңбекақының ең төменгі деңгейі
2005	34060	7618	31,6	0,304	9061	1 қаңтардан 7000 теңге 1 шілдеден 9200 теңге
2010	77 611	12 141	6,5	0,278	21238	1 қаңтардан - 14952 теңге
2015	126 021	21 364	2,7	0,278	38933	23164
*Ескерту: автордың талдауы бойынша [9].						

Қазақстандағы ең төмен күнкөріс деңгейі өңірлер бойынша Жамбыл облысында (20 581 теңге). Есептегі мәліметтерге сәйкес, ең төмен күнкөрістің жоғары деңгейі Маңғыстау облысында (28 785 теңге) 2015 жылдың соңына қарай 117 % өскен. Одан кейінгі ең төменгі күнкөріс деңгейі 27 435 және 25 858 теңге болатын Астана мен Алматы қалалары тіркелген, 2015 жылдың соңына қарай, Астанадағы өсу индексі +121,4 % болған. Ең жоғары өсу индексі – Солтүстік Қазақстан облысы (+122,3 %).

Жыл сайынғы Елбасының Жолдауында ең бастысы – халықтың өмір сүру сапасы, оның ішінде Қазақстан Республикасы азаматының өмірі деп көрсетілсе, оның ішінде «Қазақстан – 2050» Стратегиясында «Білім және кәсіби машық – заманауи білім беру жүйесінің, кадр даярлау мен қайта даярлаудың негізгі бағдарында: «Бәсекеге қабілетті дамыған мемлекет болу үшін біз сауаттылығы жоғары елге айналуымыз керек» екендігін атап кетті [11, б. 3]. Оқу-ағарту саласын дамытудың 2005–2010 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасына сәйкес жағдайы нашар жанұялардан шыққан балалардың 30 пайызын балабақшаларға, ал бес жасар балалардың 75 пайызын дайындық сыныптарына тарту көзделінген. Жас ұрпаққа берілетін білімнің сапасының артуы үшін оқу-ағарту мекемелерінің материалдық-техникалық жағдайын жақсарту, лингафондық және компьютерлік класстармен жабдықтау, нысандарда жөндеу жұмыстарын жүргізу мен ол мекемелерде қызмет ететін мұғалімдердің кәсіби деңгейін көтеру мәселесі де қарастырылған. Жалпы білім беретін мектептердегі

«интернетизация» үрдісі де өз шарықтау жегіне жетіп, бүгінгі таңда Қазақстан мектептерінің 95 пайызы бұл әлемдік жүйеге қосылған.

Елімізде сауаттылық деңгейі жоғары көрсеткіштерге ие екені белгілі. Халықтың 99,5 пайызы сауатты, осы көрсеткіш бойынша Қазақстан 177 елдің ішінен 14-орынды алады [2, б. 7].

Тәуелсіздік алған 1991 жылы елімізде 8575 мектеп тіркелген. 2013 жылы жалпы мектеп саны 7561-ге жетіп, 2014 жылы 7562 болған. ҚР білім және ғылым министрлігі дерегі бойынша, 2015 жылы жаңа 157 мектеп салынып, соңғы жылдары апатты жағдайдағы мектептер саны 2-есеге азайған.

"Дүниежүзілік экономикалық форумда ұсынылған Адами капиталды дамыту индексі жөніндегі баяндамада 2015 жылы Қазақстан 37-ші орынға шықты, бұл 2013 жылмен салыстырғанда 8 орынға жоғары". Қазақстан білім берудің мынадай көрсеткіштері бойынша жақсы нәтижелерге қол жеткізген: жастардың сауаттылық деңгейі (33 орын), бастауыш біліммен қамту (15), халықтың мектеп білімі бар үлесі (10), мектептен кеткендер үлесі (6).

Жалпылай алғанда, біздің әлеуметтік жағдайымыздағы жеткен жетістіктер мемлекеттің әр қазақстандық үшін жасап отырған қамқорлығының жемісі. Сондықтан да, әлеуметтік саладағы жетістіктер еліміздің экономикалық жағдайын жақсартып, дамуына серпіліс берумен қатар, республикамыздың тұрақты даму арқылы әлемдік рейтинг жүйесіндегі орнының сапалық көтерілуіне мүмкіндік жасайды. 2020 жылға қарай табысы ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен халықтың үлесі 8%-ға төмендейді деп күтілуде. Сонымен, Қазақстан Республикасы өмір сүру сапасы деңгейі бойынша әлемдегі барынша бәсекеге қабілетті және дамыған елдердің қатарында орнығу үшін ресурстарды пайдалану тиімділігін арттыру, өмір сүру жасын ұзарту, экологиялық орнықтылық индексінің өсуін қамтамасыз ету қажет деп санаймын.

Библиографиялық тізім

1. Gregory, Derek; Johnston, Ron; Pratt, Geraldine et al., eds. (June 2009).
2. Kazakhstan. Country Profile: Human Development Indicators 2015.// <http://hdrstats.undp.org/en/countries/profiles/KAZ.html>.
3. "Quality of Life". Dictionary of Human Geography (5th ed.). Oxford: Wiley-Blackwell. ISBN 978-1-4051-3287-9.
4. Зубаревич Н.В. Социальное развитие регионов России в переходный период.: автореф. ...докт. геогр. наук. – М., 2003. – 46 с.;
5. Субетто А.И. Качество жизни, здоровье нации и безопасность государства – главные функционалы бытия и критерии социально-экономической политики государства // «Академия Тринитаризма», М., Эл № 77-6567, публ.10904, 25.12.2003.
6. Адами әлуеттің дамуы индексі есептеудің техникалық нұсқаулықтары (Technical note: Human Development Index) // <http://hdr.undp.org/en/media/HDR%202013%20technical%20notes%20EN.pdf>.
7. Дос Көшім. "Жергілікті өзін-өзі басқару- азаматтық қоғамның алғашқы баспалдағы". ДЕТАР Орталығы, 2000 жыл.

8. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігі Статистика комитеті. <http://stat.gov.kz/>.
9. Қазақстандағы халықтың тұрмыс деңгейі. Статистикалық жинақтар. - Алматы, 2014.
10. Қазақстан Республикасы Статистика Агенттігі. <http://stat.gov.kz/>.
11. «Қазақстан -2050» Стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты//Алматы ақшамы (Ақшамның арнаулы қосымшасы) 15.XII.2012.- №151-152(4713).
12. Об итогах переписи населения Республики Казахстан 2009 года. – Астана. – С. 4-5.



VI. MIGRATION PROCESSES: FOREIGN AND DOMESTIC EXPERIENCE



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА ЕҢБЕК КӨШІ-ҚОНЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

М. А. Умирзакова

*Қауымдастырылған профессор міндетін
атқарушы, экономика ғылымдарының*

кандидаты,

Б. М. Оспанов

магистрант,

Қорқыт Ата атындағы

Қызылорда мемлекеттік университеті,

Қызылорда қ., Қазақстан

Summary. This article discusses the development of regional and sectoral imbalances, especially in the most developed regions of the country's internal and external migration will depend on the direction of айтылған. Sonimen, touched on the current state of labor migration in the country. The intensity of migration flows, the social, economic, political and environmental changes, as they say, depends on several factors.

Keywords: migration; migration policy; labor migration; labor market; highly skilled specialists; external migration; internal migration.

Демографиялық процестердің өзгеруі елдегі көші-қон саясатын айқындайтын негізгі факторлардың бірі болып табылады. Қазақстан өңірлеріндегі демографиялық жағдай біртекті емес және одан әрі халықтың табиғи ұдайы өсіп-өнуі және көші-қонының қалыптасқан үрдістерінің ықпалымен дамиды болады.

Өңірлік және салалық дамудағы сәйкессіздіктер сыртқы және ең алдымен елдің неғұрлым дамыған өңірлеріне бағытталған ішкі көші-қон бағытына шешуші ықпал етеді. Негізгі капиталға барлық инвестициялардың 60 %-ға жуығы батыс облыстарға, сондай-ақ Астана мен Алматы қалаларына тиесілі. Осы облыстарда барлық жалпы өнімнің жартысынан көбі өндіріледі және ең жоғары жалақы төленеді [1].

Қазіргі кезде республикада еңбек көші-қоны шетелдік жұмыс күшін ұтымды тартумен сипатталады. Үкімет ішкі еңбек нарығын қорғау мақсатында квота белгілейді. 2016 жылға квота экономикалық белсенді халыққа 0.7 % мөлшерінде белгіленді, бұл 63 мың адамды құрайды. 2016 жылғы 1 қазандағы жағдай бойынша 31.6 мың немесе жалдамалы жұмыскерлер қатарынан 50.2 % рұқсат қолданылады.

Бұл ретте тартылған ШЖК арасындағы мамандар (1-3 санатты шетелдік жұмыскерлер) үлесі 71.1% құрады. Қытай – 12,302 адам (38.9%), Түркия – 3,726 адам (11.8%), Өзбекстан – 3,219 адам (10.2%), Ұлыбритания – 1,493 адам (4.7%), Үндістан – 1,384 адам (4.4%) еңбекші

көшіп-қонушылар шыққан негізгі елдер болып қала береді. Италиядан, Корея Республикасынан, АҚШ-тан, Германиядан, Нидерландиядан, Канададан Франция мен Жапониядан жиынтығы 2,959 адам (ШЖК-нің жалпы санынан 9.4 %) тартылды. Шетелдік жұмыс күшінің негізгі үлесі құрылыс саласына – 17.2 мың адам (54.6%), тау-кен өндірісіне – 2.1 мың адам (6.8%) және өңдеуші өндіріске – 1.5 мың адам (5%) тартылады.

Жоғары білікті мамандардың көшіп кетуінің нәтижесінде Қазақстан еңбек ресурстарының тапшылығын сезіне бастады. 2016 жылғы 1 қаңтарға кәсіпорындар мен өндіріс ұйымдары (мың адам) және құрылыс (мың адам) білікті жұмысшылардың ерекше қажеттілігін сезді. Біліктілігі жоғары деңгейлі мамандар денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер саласы (мың адам) және білім беру ұйымдарына (мың адам) неғұрлым қажеттірек.

Қазақстанда адам капиталының сапасын арттыру мақсатында, сондай-ақ болжанатын кадрларға сұраныстың артуына байланысты 2050 жылға дейін еліміздің экономикалық өсуін жылдамдату бойынша қойылған міндеттерге сәйкес болашақ көші-қон ағынын және олардың сапалық құрамын реттеу бойынша бара-бар іс-шаралар кешенін әзірлеу қажет.

Жоғары білікті маманға жатпайтын жұмыс күшін компенсациялау мақсатында қазіргі кезде елімізге сондай-ақ жеке тұлғаларда шаруашылықта жұмыс істеу үшін еңбекші көшіп-қонушылар тартылады. Мұндай шетелдік жұмыскерлер елге ішкі істер органдары беретін рұқсаттар бойынша тартылады [2].

Соңғы кездерде халықаралық еңбек көші-қонына жұмысшы күшін сыртқа жіберуші елдердің белсенді әрекет етуі және ықпалының өсуі тән болып отыр, олар эмиграцияның мақсаттарына жету үшін әрқилы әдістерді қолдануда. Бірақ мұндай әдістер өз елдерінің ерекшеліктерін есепке ала отырып, пайдаланылуы тиіс. Кері жағдайда іс жүзінде жағымсыз салдарлар орын алуы мүмкін (демпинг, елдердің белгілі бір біліктіліктегі жұмысшы күшін пайдалану бойынша жіктелуі және т.б.).

Көші-қон үдерістеріне ықпал жасау үшін мемлекеттің ең жиі қолданатын негізгі механизмдерінің қатарына төмендегілер жатады:

Сандық квоталау. Импорттаушы елдегі иммиграциялық квотаның көрсеткіші әр жыл сайын есептеліп шығылады және бекітіледі. Ол бүкіл экономиканың шеңберінде, сондай-ақ жеке салалар және кәсіпорындар бойынша енгізілуі мүмкін, әдетте тиісті заңдармен анықталады, ол заңдардың сақталуын құқық қорғау органдары қадағалап отырады.

Экономикалық реттеу. Ол иммигранттардың санын азайтуға бағытталған белгілі бір қаржылық шектеулерді қарастырады.

Жеке сипаттағы шектеулер. Көптеген елдердің заңдары иммигранттардың кәсіби біліктілігіне, денсаулығына, жасына байланысты қатаң талаптар қояды. Олардың саяси және әлеуметтік бейнесіне қойылатын талаптар тым жоғары болады.

Уақытша шектеулер. Көптеген елдердің заңдарында жұмысшылардың өз аумақтарында болуының ең үлкен мерзімдері белгіленген, осы мерзім өткен кездері иммигрант елден дереу кетуі тиіс.

Географиялық басымдықтар. Көптеген елдер квотаның көмегімен көші- қонның географиялық және ұлттық құрылымын реттеп отырады [3, 214-215 б.].

Біздің ойымызша, көші-қондық іс-әрекет пен еңбек әлеуетін анықтаушы механизмнің бастапқы элементі ретінде аймақтың әлеуметтік-экономикалық дамуға және еңбек әлеуетін тиімді пайдалануға деген жалпы қажеттілігін атап көрсетуге болады. Әрбір мемлекеттің әлеуметтік-экономикалық үдерістермен тығыз байланыса отырып еңбек көші-қонын реттеуші бірқатар әлеуметтік институттары бар. Қоғамның тарихи қалыптасқан реттеушілері ең алдымен, саясат, экономика, құқық және мәдениет болып табылады.

Мемлекеттік көші-қон саясаты көші-қон үдерістерін реттеу механизмдерін біріктіретін және тұрғындар көші-қонының күрделі әлеуметтік-экономикалық үдеріс екендігін түсіне отырып жүзеге асыратын мемлекеттік билік органдарының ғылыми негізделген іс-әрекеттерінен тұрады [4, 55-57 б.].

Еңбек көші-қоны еңбек ресурстарының машықтарымен және өндірістік тәжірибелермен алмасуына мүмкіндік туғызады, жеке бастың жетілуіне көмектеседі, отбасы құрамына және жастық-жыныстық құрылымға әсер етеді, халықтың әлеуметтік, салалық және кәсіби шоғырлануына тікелей байланысты кадрлардың жаңаруына алып келеді.

Библиографиялық тізім

1. Көші-қон проблемаларын шешу, шектес мемлекеттерден көші-қон ағындарын бақылауды күшейту, отандық білікті кадрлардың шетелдік еңбек нарығына шамадан тыс кетуін болдырмау үшін оларға қолайлы жағдайлар жасау жөніндегі 2014 - 2016 жылдарға арналған кешенді жоспар туралы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 31 желтоқсандағы № 1593 қаулысы. <http://adilet.zan.kz/kaz/docs/P1300001593>(дата обращения 20.01.2017).
2. Қазақстан Республикасы көші-қон саясатының 2017-2021 жылдарға арналған тұжырымдамасы. <http://www.mzsr.gov.kz/kk/node/341207> (дата обращения 25.01.2017).
3. Мухаммедов Ә.У. Халықтың көшіп-қонуын мемлекеттік реттеудің экономикалық мәселелері. Докторлық диссертация. Алматы 2007ж. - 214-215 б.
4. Умирзакова М.А. Государственное регулирование трудовой миграции. Наука и мир. Международный научный журнал, № 2 (18), 2015, Vol. II. С.55-57.



VII. PROBLEMS OF CAREER COUNSELING, VOCATIONAL TRAINING, TRAINING OF CITIZENS



ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ОСОБЕННОСТИ ТРУДОВОЙ МОТИВАЦИИ СТУДЕНЧЕСКОЙ МОЛОДЕЖИ ЮЖНОЙ ОСЕТИИ

Е. П. Гиюева
И. В. Абаева
Л. М. Хабаева

*Кандидат психологических наук,
кандидат психологических наук,
кандидат психологических наук,
Северо-Осетинский государственный
педагогический институт,
г. Владикавказ, Северная Осетия –
Алания, Россия*

Summary. The article presents the results of a study on the social representations of the success of the students of South Ossetia. Revealed at the first stage of the study the semantic structure of the social representations of students and contribute to the success of his personal qualities suggest that social representations can perform the function of motivating, motivation of the person entering the structure, in particular, work motivation. The identified authors total motivational profile meaningfully correlated with previous ideas about social success and contributing to his personal qualities. Test presentation make significant changes in the factor structure of motivation of students.

Keywords: social success; representations of the social success and contributing to the personal qualities; motivation; success; work motivation; motivational profile employee.

Республика Южная Осетия, находящаяся в условиях послевоенной обстановки и непризнанности мировым сообществом, нуждается в молодых профессионалах новой формации, нацеленных на успешное решение комплекса сложных политических, экономических и социально-психологических задач. В связи с этим предметом нашего исследования стали представления студенческой молодежи республики о социальном успехе.

На первом этапе исследования, проходившем в 2015 году, с позиций теории представлений С. Московичи [2, 3, 5, 6, 7, 10] методами прямого приписывания качеств и последующего контент-анализа была выявлена структура представлений студенческой молодежи Южной Осетии о социальном успехе и способствующих ему личностных качествах (рис. 1, 2).

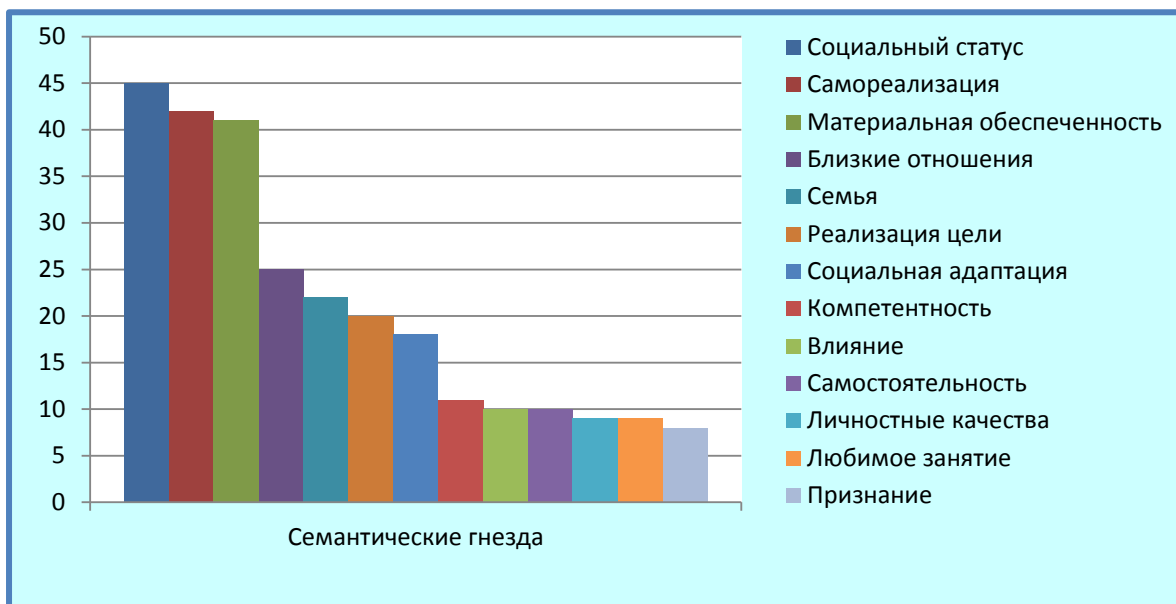


Рисунок 1. Структура представления о социальном успехе

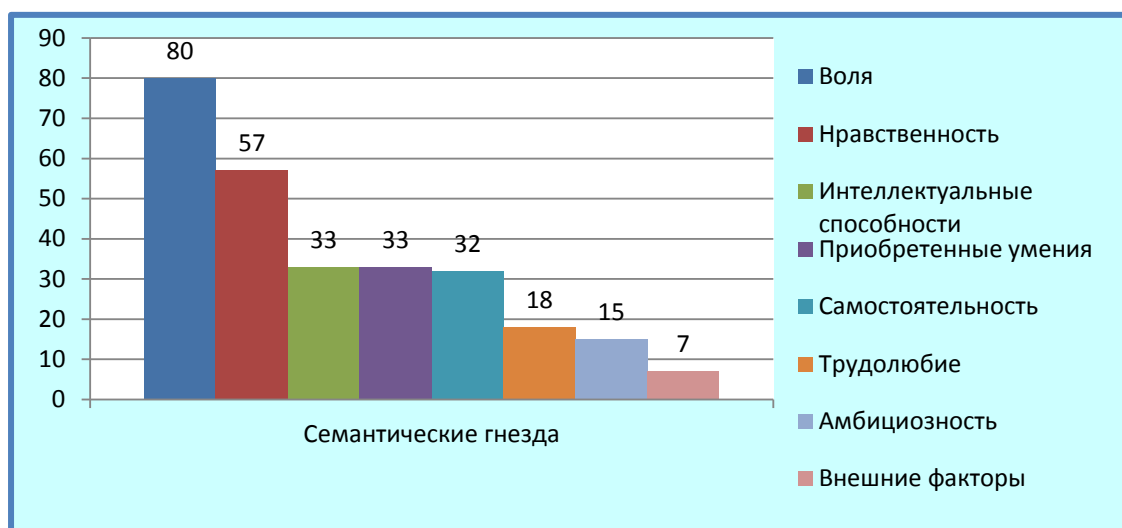


Рисунок 2. Структура представления о личностных качествах, способствующих социальному успеху.

Анализ полученных данных выявил:

1. соответствие полученных нами представлений концептам здравого смысла, его реалистичность;
2. отчетливо просматриваемую в обеих семантических структурах субъектную позицию, отвечающую требованиям и реалиям жизни в условиях рыночных отношений;
3. ряд этнопсихологических особенностей исследуемых представлений, обусловленных влиянием социальных норм и ценностей рассматриваемой общности;
4. с позиций теории направленности личности социальный успех в полученных представлениях – это «личный успех на социальном поле». Такая ориентированность личности, отчасти объяснимая возрастными осо-

бенностями наших респондентов, тем не менее, не вполне отвечает сегодняшним потребностям Республики Южная Осетия, остро нуждающейся в общем успехе [4].

Последний вывод определил цель второго этапа нашего исследования – прогностически исследовать трудовую мотивацию наших респондентов.

Теоретическую основу исследования на этом этапе составило предположение о том, что социальные представления, наряду с традиционно выделяемыми социально-психологическими функциями инструмента познания, опосредования, адаптации, способны выполнять также и мотивирующую функцию, входя в факторную структуру мотивации, в частности, трудовой.

Соответственно цели решались задачи:

1. прогностическое исследование психологических особенностей трудовой мотивации студенческой молодежи республики,
2. анализ факторной структуры трудовой мотивации,
3. выявление возможных взаимосвязей исследуемой мотивации с выявленными на первом этапе исследования представлениями о социальном успехе и личностных качествах, ему способствующих.

В исследовании приняли участие 78 человек – студенты Юго-Осетинского государственного университета им. А. А. Тибилова в возрасте от 18 до 22 лет.

Для исследования трудовой мотивации студенческой молодежи Южной Осетии была использована методика Ш. Ричи и П. Мартина «Мотивационный профиль», позволяющая выявить мотивационный профиль сотрудника. Авторы считают, что разработанный ими тест, включающий двенадцать мотивационных факторов, носит достаточно универсальный характер, т.к. «индивидуальные различия между людьми, независимо от того, какую местность или сферу деятельности они представляют, могут быть гораздо больше в пределах одной национальности, или местожительства, или рабочей группы, нежели различия межгрупповые или межнациональные» и далее: «различия между отдельными индивидуумами более существенны и глубоки, нежели различия между профессиями», а также «различия между индивидуумами в пределах какой-либо группы или в пределах какой-либо страны были весьма разительными; межгрупповые же различия, так же как и межнациональные, практически не просматривались» [8, с. 7].

В своей работе Ш. Ричи и П. Мартин рассматривают мотивацию как «удовлетворение потребностей человека (в процессе работы)» [8, с. 7], иерархически упорядоченных по степени актуальности в его мотивационном профиле. Методика представляет собой тест, в котором методом принудительного выбора респондентам следует «взвесить» субъективную ценность каждого из предлагаемых двенадцати мотивационных факторов.

Результаты исследования позволили составить совокупный профиль трудовой мотивации по выборке, отраженный в рисунке 3.

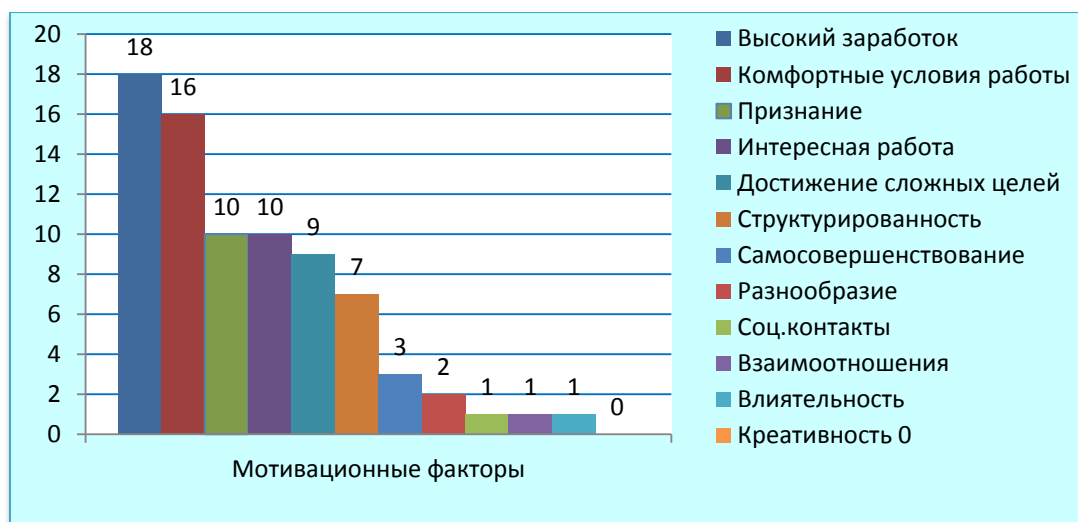


Рисунок 3. Совокупный мотивационный профиль по выборке

Ведущие позиции в совокупном профиле заняли мотивационные факторы, отражающие потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении; желание иметь работу с хорошим набором льгот и надбавок, и потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке. Лидирующая позиция этих двух факторов отражает, по нашему мнению, реалистично практический взгляд наших респондентов на мотивы трудовой деятельности.

Далее группу близких по значимости мотивационных факторов составили:

а) потребность в завоевании признания и во внимании со стороны других людей, желание чувствовать собственную значимость, потребность в том, чтобы окружающие ценили заслуги, достижения и успехи сотрудника. По мнению авторов методики, эта потребность указывает на симпатии к другим людям и хорошие социальные взаимоотношения;

б) потребность в ощущении востребованности в интересной общественно полезной работе, в работе, наполненной смыслом и значением с элементом общественной полезности;

с) потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их, следовать поставленным целям и быть самомотивированным, стремление намечать и завоевывать сложные, многообещающие рубежи;

д) потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы, потребность в снижении неопределенности и установлении правил и директив выполнения работы. Ш. Ричи и П. Мартин рассматривают этот фактор как показатель потребности в руководстве и определенности, который может служить индикатором стресса или беспокойства и может возрастать или падать, когда человек сталкивается с серьезными изменениями в своей личной жизни или на работе.

Эта группа мотивирующих факторов свидетельствует, на наш взгляд, об очевидной социализированности личности наших респондентов - стремление к самореализации и признанию окружающими как личных достижений, так и их социальной полезности.

Кроме описанных двух групп факторов, занявших ведущие и выраженные позиции, отметим фактор креативности, получивший в совокупном профиле нулевое значение, т.к. в выборке из 78 человек ни один из респондентов не отвел этому фактору лидирующей позиции.

Отметим также, что последние позиции в профиле занимает группа факторов социально-психологического характера. Принимая во внимание этнопсихологические особенности исследуемой общности (высокую тесноту близкородственных связей в малочисленной общности), мы склонны объяснить это тем, что данные потребности вполне удовлетворяются в других сферах жизнедеятельности наших респондентов.

В целом, полученный совокупный мотивационный профиль носит реалистично практический характер и содержательно вполне согласуется с полученным на первом этапе нашего исследования представлением о социальном успехе как личном успехе на социальном поле. Это отчетливо показывает семантическая близость ряда позиций в диаграммах 1 и 3: «Материальная обеспеченность» – «Высокий заработок», «Реализация цели» – «Достижение целей», «Самореализация» – «Самосовершенствование», «Влияние» – «Влиятельность», «Социальная адаптация» – «Социальные контакты», «Ближние отношения» – «Взаимоотношения».

Принимая во внимание тот факт, что информация, сознательно предоставляемая о себе респондентами в опросных методах, может существенно отличаться от неосознаваемых факторов, в нашем случае, мотивации, мы посчитали целесообразным провести факторный анализ полученных результатов с целью выявления этих неосознаваемых характеристик исследуемой мотивации.

Корреляционный анализ взаимосвязей двенадцати мотивационных факторов методики Ш. Ричи – П. Мартина выявил большое количество значимых корреляций, большинство из которых (20 из 25), к тому же, носят обратно пропорциональный характер. Такие особенности корреляционной матрицы очевидно указывают на наличие более общих скрытых факторов трудовой мотивации наших респондентов. Поэтому далее с целью их выявления был проведен факторный анализ методом главных компонент. Опуская промежуточные результаты анализа, приводим матрицу повернутых компонент (табл. 1).

Таблица 1.

Матрица повернутых компонент.

	Компонента			

Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 7 итераций.

	,013	316	,583	473
Структурированность	484	293	,572	,081
Социальные контакты	,165	864	,030	,007
Отношения	,815	030	,136	,275
Признание	000	,007	125	814
Достижение сложных целей	670	145	216	,249
Власть	,504	,116	110	,698
Разнообразие	247	018	733	077
Креативность	196	141	682	036
Совершенствование	,045	,756	025	,137
Интересная работа	666	,115	160	294

Как видно из приведенной матрицы, было выделено 4 компоненты, все они биполярны. Рассмотрим их.

Компоненту 1 составили: на положительном полюсе – потребность ставить для себя дерзновенные сложные цели и достигать их (,670), потребность в интересной общественно полезной работе (,666) в противовес потребности в устойчивых длительных взаимоотношениях и тесных взаимосвязях с небольшой группой людей (-,815) и потребности во влиятельности и власти, стремлению руководить другими (-,504). Фактор получил название «самореализация в социально значимой деятельности».

Компоненту 2 составила потребность в социальных контактах и общении с широким кругом людей (,864) в противовес потребности в совершенствовании, росте и личностном развитии (-,756). Фактор назван «коммуникабельность».

Компоненту 3 составили потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины и скуки (,733) и потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для

новых идей (,682) в противовес потребности в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке (-,583) и потребности в четком структурировании работы, наличии обратной связи и информации, позволяющей судить о результатах своей работы (-,572). Фактор был назван «новизна».

Компоненту 4 составила потребность в признании заслуг, достижений и успехов со стороны других людей (,814) в противовес потребности во влиятельности и власти (-,698). Фактор назван «общественное признание».

На завершающей стадии этого этапа исследования в соответствии с его целью и задачами был проведен совместный факторный анализ результатов, полученных по методике Ш. Ричи и П. Мартина, с выявленными на первом этапе исследования представлениями студентов Южной Осетии о социальном успехе и способствующих ему качествах личности. Далее приводим результаты совместного факторного анализа.

Матрица парных корреляций совместного факторного анализа показывает, что выявленные на первом этапе нашего исследования представления о социальном успехе и способствующих ему качествах личности обнаруживают высокую прямо пропорциональную корреляцию между собой (,885 при $p \leq 0.01$) и единственную значимую обратно пропорциональную корреляцию с потребностью вознаграждения по методике Ш. Ричи – П. Мартина (-,796 при $p \leq 0.05$). Кроме того, как и на предыдущей стадии анализа, матрица парных корреляций показывает в целом преобладание обратно пропорциональных взаимосвязей (21 из 28).

Дальнейшим факторным анализом была получена совместная (по результатам двух этапов исследования) матрица повернутых компонент (табл. 2).

Таблица 2.

Матрица повернутых компонент совместного факторного анализа

	Компонента			
	1	2	3	4
Вознаграждение	-,024	-,957	-,162	-,087
Условия работы	,132	,489	-,787	-,118
Структура	-,617	,148	,754	-,118
Социальные контакты	-,870	,054	-,192	-,042
Отношения	-,760	-,099	,179	-,285
Признание	,697	-,151	-,334	-,578
Достижение целей	,266	-,316	,464	,698
Власть	-,858	,039	,310	-,335
Разнообразие	,487	-,043	-,234	,815
Креативность	,050	,388	,877	,090
Совершенствование	,960	,196	-,042	,078
Интересная работа	,678	-,182	-,646	,155

Социальный успех	-,010	,942	,0	-,196
Качества успешности	,010	,923	-,040	-,038

Метод выделения: Анализ методом главных компонент.

Метод вращения: Варимакс с нормализацией Кайзера.

а. Вращение сошлось за 6 итераций.

В новой матрице компоненту 1 составили потребность в совершенствовании, росте и личностном развитии (,960), потребность в признании заслуг, достижений и успехов (,697) и потребность в интересной общественно полезной работе, наполненной смыслом и значением (,678) в противовес потребности в социальных контактах (-,870), потребности во влиятельности и власти (-,858) и потребности формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения с малым числом коллег по работе (-,760). Этот фактор был назван «самореализация в социально значимой деятельности».

Компоненту 2 составили представления о социальном успехе (,942), представления о качествах успешности (,923) в противовес потребности в высокой заработной плате и материальном вознаграждении (-,957). Фактор получил название «социальная успешность».

Компоненту 3 составили потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (,877) и потребность в хорошей структурированности работы (,877) в противовес потребности в комфортных условиях работы (-,787). Фактор был назван «хороший работник».

Компоненту 4 составили потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, стремление избегать рутины и скуки (,815), потребность в достижении сложных целей (,698) в противовес потребности в признании заслуг и достижений (-,578). Этот фактор получил название «новизна».

При сравнении двух матриц повернутых компонент можно видеть, как существенно меняется факторная структура трудовой мотивации наших респондентов при совокупном анализе результатов (табл. 3).

Таблица 3.

Факторная структура трудовой мотивации на I и II этапах исследования

самореализация в социально значимой деятельности		самореализация в социально значимой деятельности	
«+»	«-»	«+»	«-»
- потребность в достижении сложных дерзновенных целей (,670), - потребность в интересной общественно полезной работе (,666)	- потребность в долгосрочных стабильных взаимоотношениях с малым числом коллег по работе (-,815) - потребность во влиятельности и власти, (-,504)	- потребность в совершенствовании, росте и личностном развитии (,960), - потребность в признании заслуг, достижений и успехов (,697) - потребность в интересной общественно полезной работе, (,678)	- потребность в социальных контактах и общении с широким кругом людей (-,870), - потребность во влиятельности и власти (-,858) - потребность в долгосрочных стабильных взаимоотношениях с малым числом коллег по работе (-,760).
коммуникабельность		социальная успешность	
«+»	«-»	«+»	«-»
потребность в социальных контактах и общении с широким кругом людей (,864)	потребность в совершенствовании, росте и личностном развитии (-,756).	- представления о социальном успехе (,942), - представления о качествах успешности (,923)	- потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении (-,957).
новизна		хороший работник	
«+»	«-»	«+»	«-»
- потребность в разнообразии, переменах и стимуляции (,733) - потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (,682)	- потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке (-,583) - потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи о результатах своей работы (-,572)	- потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей (,877) - потребность в четком структурировании работы, наличии обратной связи о результатах своей работы (,877)	- потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке (-,787)
общественное признание		новизна	
«+»	«-»	«+»	«-»
- потребность в признании заслуг, достижений и успехов	- потребности во влиятельности и власти (-,698)	- потребность в разнообразии, переменах и стимуляции, (,815),	- потребность в признании заслуг, достижений и успехов (-,578)

(,814)		- потребность в достижении сложных дерзновенных целей (,698)	
--------	--	--	--

Так, в сохраняющихся факторах «самореализация в социально значимой деятельности» и «новизна» меняется комплекс составляющих их компонентов, а факторы «коммуникабельность» и «общественное признание» трансформируются в составляющие других факторов. Отмечаемые изменения присутствуют как на положительном полюсе сравниваемых факторов, так и на отрицательном. Кроме того, выявленные на первом этапе исследования представления о социальном успехе и способствующих ему качествах образуют новый фактор «социальная успешность».

В целом, комплекс факторов трудовой мотивации, складывающийся при совокупном анализе, показывает характеристики работника, на наш взгляд, в большей степени отвечающие потребностям республики, отмеченным в начале статьи. Это соответствие подтверждает целесообразность, возможность и практическую полезность целенаправленной программной деятельности, направленной на формирование в массовом молодежном сознании установок на социальный успех как успех всей общности.

Помимо проведенного анализа нам представляется интересным и небесполезным сравнение места и значимости первичных факторов в совокупном профиле по методике Ш. Ричи – П. Мартина с результатами факторного анализа, а именно с полученными ими факторными нагрузками.

Так, фактор «потребность в высокой заработной плате и материальном вознаграждении», получивший первое место в мотивационном профиле, имеет только одну прямую корреляцию с фактором «взаимоотношения» (,240*) и в выявленных факторным анализом факторах попадает в отрицательный полюс (-,957), т.е. уступает по субъективной значимости всем остальным 11 факторам методики Ш. Ричи – П. Мартина.

Фактор «потребность в хороших условиях работы и комфортной окружающей обстановке», занявший вторую позицию в мотивационном профиле, проявил только одну значимую корреляцию (-,787) в совокупной матрице и разместился в отрицательном полюсе фактора «хороший работник».

То же самое можно отметить и в отношении фактора, занявшего третью позицию в мотивационном профиле, «Потребность в признании за заслуг, достижений и успехов», и образовавшем отрицательный полюс (-,578) фактора «новизна».

Фактор «потребность в совершенствовании, росте и личностном развитии (,960)», оказавшийся в середине мотивационного профиля, вошел в состав фактора «самореализация в социально значимой деятельности» с факторной нагрузкой (,960).

Расположившийся за ним в совокупном профиле фактор «потребность в разнообразии, переменах и стимуляции» вошел в положительный полюс фактора «новизна» с факторной нагрузкой (,815).

Фактор «потребность быть креативным, анализирующим, думающим работником, открытым для новых идей», получивший нулевое значение в мотивационном профиле, вошел в состав фактора «новизна» с факторной нагрузкой (,877).

Таким образом, очевидны расхождения у половины из 12 первичных факторов-потребностей между их рангом в мотивационном профиле и местом и ролью в факторной структуре трудовой мотивации наших респондентов.

ВЫВОДЫ

Прогностически исследованная трудовая мотивация наших респондентов на уровне сознательных представлений носит реалистично практический характер, сочетает прагматический подход с интересами психологического удовлетворения и социального комфорта и содержательно вполне согласуется с полученным на первом этапе нашего исследования представлением о социальном успехе. Об этом говорят первые две высокие позиции совокупного мотивационного профиля, а также группа факторов со средними значениями. Результаты же факторного анализа, выявляющие глубинные (подсознательные) факторы (самореализация в социально значимой деятельности, социальная успешность, хороший работник, новизна), свидетельствуют о выраженной социальной ориентированности наших респондентов, нацеленности на качественную креативную профессиональную деятельность и социальный успех.

В целом, все выявленные психологические особенности трудовой мотивации студентов Южной Осетии могут быть рассматриваемы как благоприятные основания для целенаправленной деятельности по формированию в массовом молодежном сознании представлений о своей будущей профессиональной деятельности как вкладе в общий успех республики по решению стоящих перед ней задач.

Исследование выполнено при финансовой поддержке РГНФ в рамках научно-исследовательского проекта РГНФ «Представления о социальном успехе у молодежи Южной Осетии», проект №15-26-13001.

Библиографический список

1. Андреева Г.М. Психология социального познания. М.: Аспект-Пресс, 2000..
2. Байбекова Г. П. Роль социальных представлений в развитии личности студента : дис. ... канд. психол. наук. Астрахань, 2003.
3. Байбекова Г.П. Связь прогностических способностей с социальными представлениями в студенческих группах/Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. 2011.№ 4. С.307-310.
4. Гиоева Е.П., Абаева И.В., Хабаева Л.М. Анализ представлений о социальном успехе у студенческой молодежи Южной Осетии // European Social Science Journal. 2015. №11. С. 293-300.
5. Емельянова Т.П. Социальное представление – понятие и концепция: итоги последнего десятилетия //Психологический журнал. 2001. Т. 22. № 6. С. 39-47.

6. Калькова В.Л. Исследование социальных представлений в европейской социальной психологии // Социология: Реферативный журнал. М.: ИНИОН РАН, 1992. №4. С. 92-109.
7. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд//Психологический журнал. Том 16. 1995. №1. С. 3-18.
8. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией: Учеб. пособие для вузов /Пер. с англ, под ред. проф. Е.А. Климова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004.
9. Скворцов В.Н., Маклакова Е.А. Трудовая мотивация работников в современных условиях// Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. 2013. Том 6. № 1. С. 54 – 68.
10. Якимова Е.В. Теория социальных представлений в социальной психологии: дискуссии 80-90 годов. М.: ИНИОН РАН, 1996

СОЦИАЛЬНЫЕ ТРЕНДЫ ВЫБОРА ПРОФЕССИИ

А. Д. Доника

*Кандидат медицинских наук,
доктор социологических наук, доцент,
Волгоградский государственный
медицинский университет,
г. Волгоград, Россия*

Summary. The article discusses the current trend of choice of profession. The review of literature showed negative trends. The main problem is the lack of real interest in the profession. The choice of high school mainly due to favorable conditions for admission (financial capacity of parents, etc.).

Keywords: occupations; career choice; interests of parents; students.

Безусловно, ключевой точкой отсчета профессиональной траектории является выбор профессионального поля и поступление в профессиональное образовательное учреждение. Как показали социологические исследования, поступление в вуз детерминируется наличием ресурсов двух видов:

- мотивационный и интеллектуальный потенциал абитуриента;
- организационные и финансовые возможности, предоставляемые родительской семьей [2, с. 167].

В России высшее образование часто используется как общее, дающее определенный уровень культуры, а не специальное. Учитывая это, значительная часть абитуриентов не пытается выбрать конкретную специальность: от 20 до 28 % опрошенных ориентируются только на профиль будущей профессиональной деятельности, поступили в вуз, не зная профилей и специальностей, либо случайно в него попали от 11 до 19 %. Несмотря на то, что экономические мотивы преобладают при принятии решения получить высшее образование, они в значительной части случаев не оказывают влияния на выбор конкретной специальности. Конкуренция за места в вузах является скорее борьбой за возможности, а не за реальные

быстро реализуемые экономические выгоды, связанные с работой по полученной специальности [3, с. 126].

В целом уровень реализации планов при поступлении в вуз является высоким. В тот вуз, который хотели поступил как минимум 81 % первокурсников на выбранный факультет, – 78 %, специальность – 72 % [3, с. 127]. Высокий уровень реализации образовательных планов и удовлетворенности выбранной профессией свидетельствует скорее о профессиональной «размытости» данных планов, решении получить просто высшее образование – неважно какого профиля и специальности. Отчасти поэтому процесс принятия решения о выборе специальности и формы обучения «открыт» для влияния сторонних лиц – прежде всего родителей. По результатам исследования Гладковой М. (2007), 27 % выпускников школ указали на родителей как инициаторов идеи о поступлении в определенное учебное заведение, 47 % отметили, что именно родители оказывали наиболее сильное влияние на их окончательное решение.

Деятельность родителей встроена в систему неформальных экономических взаимодействий. По данным Т. Авраамовой, лишь 38 % абитуриентов используют при поступлении только знания. Самая массовая стратегия основана на том, что родители используют деньги и/или связи, и при этом дети реально готовятся к вступительным экзаменам, каждый десятый молодой человек использовал только деньги и/или связи родителей. Это в свою очередь обуславливает неравенство стартовых позиций абитуриентов, социальные барьеры в процессе подготовки к поступлению.

Вызывает беспокойство практика компенсации недостаточности знаний абитуриентов финансовыми ресурсами семьи – прежде всего путем платного обучения. Так, обучающиеся на платной основе в большинстве случаев учатся хуже в школе и вузе, имеют родителей с более высоким доходом и чаще учатся на высококонкурсных специальностях. Родительская семья оказывает на процесс поступления определенные финансовые, организационные и информационные возможности. Несмотря на стереотипность принятия решения поступать в вуз и сильное влияние родительской семьи, существуют качественно разные уровни индивидуальной активности и мотивированности молодых людей.

В исследовании Е. Л. Могильчак в качестве показателей данной активности были использованы: информированность об условиях поступления в вуз, осознанность выбора специальности, реализация планов поступления, позволившие выделить кластеры студентов. В первый вошли студенты, имеющие более четкое представление о выбранной специальности, заранее планировали свой выбор и лучше осведомлены о перспективах трудоустройства. Они имели более высокую успеваемость в школе, дополнительно готовились к поступлению, их родители имели более высокий уровень образования и дохода. Это говорит о детерминации экономическим и культурным капиталом родителей мотивационной системы детей.

Второй кластер, объединивший молодых людей с низким уровнем активности, составил от 18 до 32 %, его отличает меньшая ориентированность на профессиональную карьеру и более низкая успеваемость, что свидетельствует о том, что продолжение учебы в вузе было обусловлено давлением родителей. Прогнозируемы трудности с учебой у данной группы, связанные не только с низкой результативностью учебной деятельности, но и с пониженной самооценкой [3, с. 130].

Таким образом, современные тренды выбора профессионального поля сегодня характеризуются доминированием практики выбора профессии и/или специальности в зависимости от степени благоприятности условий поступления в вуз, а не профессионального интереса. Для медицинских специальностей это может рассматриваться как фактор риска для роста этических конфликтов в медицине, обусловленных личностным несоответствием специалистов медицинского профиля деонтологическим критериям профессии [1, с. 59; 4, с. 184; 5, с. 13750].

Библиографический список

1. Доника А.Д. Проблема формирования этических регуляторов профессиональной деятельности врача // *Биоэтика* – 2015 - № 1(15) – С. 58-60 (DOI 10.17686/sced_rusnauka_2015-875)
2. Коулмен Д. Экономическая социология с точки зрения рационального выбора // *Западная экономическая социология. Хрестоматия современной классики.* – М.:Роспэн., 2010 – Т.1. – С.161-168.
3. Могильчак Е.Л. Влияние родительской семьи на поступление в вуз // *Социологические исследования.* – 2009. - № 8 – С.126-133.
4. Шехсаидова З.М. Проблема подготовки кадров медицинского профиля // *Международный журнал исследований культуры* – 2015 - №2-2 - С.184а
5. Donika A.D. The study of professional deformations of doctors as deviations of their professional role // *International Journal of Pharmacy and Technology.* 2016. Т. 8. № 2. С. 13746-13761.

АКТ САЛАСЫНДАҒЫ МҰҒАЛІМДЕРДІҢ БІЛІКТІЛІГІН АРТТЫРУ ОҚУШЫЛАРДЫҢ КӘСІПТІК БАҒДАР ЖҰМЫСЫНЫҢ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ

Г. А. Абдулкаримова

*Педагогика ғылымдарының кандидаты,
доцент,
Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

Ф. Р. Гусманова

*Физика-математика ғылымдарының
кандидаты, доцент,
Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

А. Р. Турганбаева

*Педагогика ғылымдарының кандидаты,
доцент, Әл-Фараби атындағы
Қазақ ұлттық университеті,
Алматы қ., Қазақстан*

Summary. In the article, the questions of teachers' professional development are examined in the sphere of information and communication technologies usage in the educational process of the school. Professional growth of a teacher in ICT area, their active using, involving students in activities using ICT create conditions for vocational guidance work with students, including IT-sphere.

Keywords: information and communication technologies (ICT); professional orientation work in the sphere of information technologies.

Кіріспе. Ақпараттық технологияның болашақ және тез даму саласы, бүгінгі таңда біздің өміріміздің барлық санасына енуде. Еңбек нарығының динамикалық даму, қолданыста бар мамандықтың өзгертілу және теориялық тұрғыдан да, практикалық тұрғыдан да кәсіби қызметтің жаңа түрлерінің пайда болу жағдайында мектеп оқушыларының кәсіби тұрғыдан өзіндік анықтау мәселелері тұр. Сондықтан, барлық деңгейдегі білім беру мекемелерінің алдында осы бағытта кәсіптік бағдар жұмыстарын жүргізу мәселелерін күшейтуді қолға алу керек. Кәсіби қызметтің перспективалы бағыттарының бірі ақпараттық технология саласындағы мамандар болып табылады. Осы технологиялар алдыңғы кезектерге ақпараттық қызметті қоя отырып қоғам өмірін түбегейлі түрде өзгертті. Бұл жерде мұғалім маңызды рөл атқарады. Білім беру мекемелеріндегі ақпараттық-білім беру салаларының даму деңгейі, АКТ-ны кәсіби қызметінде мұғалімнің қолдануы, осы салада білім алушылардың алған білімі, үйренуі, дағдысы, құзырлылығы АКТ-ны пайдаланып олардың жұмыс істеудегі қызығушылығы білім алушылардың қызығушылық шеңберін анықтайды және мамандықтарын таңдауға әсер етеді.

АКТ саласында мұғалімдердің біліктілігін арттыру курстарын жүргізу барысында осы бағытта оқушылармен кәсіптік бағдар жұмыстары туралы айту керек.

АКТ-мұғалім құзырлылығынан – АКТ-оқушы құзырлылығына. Мектептегі білім беру үрдісі оқушылардың жан-жақты дамуына және олардың өмірлік жолын таңдауына бағытталған. Кәсіби бағдар, соның ішінде АКТ саласында, оқу үрдісінде, сыныптан тыс және мектептен тыс жұмыстарда, IT-мамандармен, IT-өнеркәсіптермен өзара хабарласа отырып және т.б. жүзеге асырылады. Информатика мұғалімі мен пән мұғалімдерінің заманауи АКТ-ны өзінің кәсіби қызметінде белсенді пайдалануы, оқушыларды сабақта және сабақтан тыс АКТ-қызметіне тартуы, жұмыс құралы ретінде оқушылардың компьютерде пайдаланылуы кәсіби қызмет саласы ретінде оқушылардың ақпараттық мәдениетін қалыптастырады және АКТ туралы түсінігін қалыптастырады.

Информатика мұғалімі мен пән мұғалімдерінің оқытушылық қызметінде АКТ-ны пайдалану білімі мен дағдысын жетілдіру үшін келесі бағыттар: ақпараттық білім беру ресурстарын дайындау, білім беру үрдісінде қолданбалы программалық қамтамасыздандыру мен мультимедиялық құралдарын пайдалану саласында әдістемелік қолдау, АКТ құралдарымен жалғыз білім беру кеңістігін құру, білім беру үрдісіне қатысушылардың интерактивті өзара әрекеттесуін ұйымдастыру приоритетті болуы керек.

Ақпараттық-білім беру ортасы АКТ саласында кәсіптік бағдар ретінде. Ақпараттық-білім беру ортасы – бұл ашық көрсетілетін білім беру үрдісі және білім беру үрдісінің субъектілерімен өзара қарым-қатынасқа түсетін құрумен, қайта өңдеумен, сақтаумен, жіберумен, ақпаратты берумен байланысты жағдайлар жиынтығы. Білім беру ұйымдарында ақпараттық-білім беру ортасының даму деңгейі оқушылардың мамандықты таңдауда мотивацияға, олардың ақпараттық мәдениетіне әсер етеді. Пән мұғалімдері мен мектеп әкімшіліктері үшін ақпараттық-білім беру ортасының дамуына бағытталған: «XXI ғасырдағы ақпараттық және білім беру технологиялары» [1], «Ақпараттық-білім беру ортасы», «Сайтты құру және қолдау», «Білім беру үрдісінде интерактивті тақтаны пайдалану» [3], «Интернет желісінде жұмыс істеу барысында балалар мен жасөспірімдер қауіпсіздігі» және т.б. курстарды ұсынуы мүмкін. Бұл жерде мектепте ақпараттық-білім беру ортасын құрудың нормативті-құқықтық аспектілері, мұғалімдер сабақтан тыс қызметімен оқушылардың автоматталған жұмыс орындары, оқытуда АКТ-ны пайдалану практикасы туралы мәселелер зерттеледі. Мектеп әкімшілігі үшін ақпаратты қорғаумен байланысты нормативті-әдістемелік және басшылық жасайтын құжаттар, ақпаратты қорғау әдістері, ортасы мен механизмдері туралы қосымша мәселелер қарастырылады.

Оқушылардың жобалық қызметінен АКТ саласындағы кәсіптік бағдарға дейін. АКТ-ны пайдаланып оқушылардың кәсіптік бағдар

жұмысымен (кәсіби ағарту, кәсіби қызығушылықтар мен икемділігінің дамуы, кәсіби кеңес және т.б.) бірге оқушылардың сабақтан тыс қызметі болашақ мамандықты дұрыс таңдауға ықпалын тигізеді. Оқушылар жобалық қызметте АКТ-ны пайдалану бойынша практикалық жұмыстың тәжірибесін алады. Жобалар топтарда талқыланады, ал маңыздырақ жобалар байқауларға ұсынылады.

Мұғалімдермен жобалық қызметтің технологиясын, оқушылар жобаларын АКТ саласындағы кәсіптік бағдар жұмысының ресурсы ретінде «Ақпараттық-білім беру ортасының жобалық қызметі» курсының шеңберінде талқылауға болады [2]. Ұсынылып отырған тақырыптың маңыздылығын ЖОО-да жүргізетін конференция материалдарындағы мұғалімдердің баяндамалары мен басылымдары айғақтайды [4].

АКТ саласындағы дарынды білім алушыларға кәсіптік бағдар жүргізу. Дарынды білім алушылармен жеке және тереңдетілген жұмыс істеу талап етіледі. Ерекше күрделі есептерді шешу, олимпиадаларға дайындау және оларға қатысу, сырттай мектептер мен жоо-дағы үйірмелерге, байқауларға және т.б. қатысу қажет.

Мұғалімдердің біліктілігін арттыру курсына деңгейі күрделі болып келетін есептерді, олимпиадалық есептерді шешуде маңызды рөл атқаратындай «Стандартты емес және күрделі есептерді шешу» тақырыбын қарастыру керек. Корреляциялық, регрессиялық, дисперсиялық, факторлық, кластерлік талдау әдістері қарастырылатын «АКТ ғылыми-зерттеу қызметінде» курсы жас мұғалімдерге арналуы мүмкін. Бұл эксперименталдық деректерді математикалық және компьютерлік өңдеудің мықты құралы және ғылыми жұмысқа енудің кілті болып табылады.

Қорытынды. Мұғалім сабақта оқушылардың АКТ-ға қызығушылығын туғыздыруы, базалық құзырлылықтарды дамытуы, болашақ IT-мамандықтардың көрінісін қалыптастыруы мүмкін. АКТ пайдаланумен байланысты сабақтан тыс қызметтерде, әртүрлі балалар бірлестіктерінде белсенді қызметке тарту мүмкін.

АКТ саласындағы мұғалімдердің кәсіби өсуі, оларды белсенді пайдалануы, оқушыларды АКТ-ны пайдаланып қандай да болсын қызметке, соның ішінде IT саласына тарту оқушылармен кәсіптік бағдарлық жұмыс істеу үшін жағдай құрады.

Библиографиялық тізім

1. Абдулкаримова Г.А. Инновационные образовательные технологии в профессиональной подготовке учителей // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия «Информатика и информатизация образования». Москва, №4 (14), 2008. С.4-8.
2. Абдулкаримова Г.А. Средства информатизации образования в профессиональной подготовке учителей информатики //Материалы VI Международной научно-методической конференции «Математическое моделирование и ИТ в образовании и науке», 25-26 октября, 2013 г. КазНПУ им. Абая, Т.2, С.126-129.

3. Гусманова Ф.Р., Абдулкаримова Г.А. Компьютерное моделирование на интерактивной доске как дидактический материал для проведения занятий // Материалы международной научно-практической конференции «Проблемы совершенствования обучения математике, физике и информатике в школе и вузе», КазНПУ им.Абая, 24-25 октября, 2014 г.
4. Гусманова Ф.Р., Турганбаева А.Р., Скиба М.А. Білім берудегі АКТ қолданудан АКТ негізінде білім беру үрдісін ұйымдастыру// Вестник КазНПУ имени Абая. Серия «Физико-математические науки». Алматы, №2 (50), 2015. С.252-259.

КӘСІПKE БЕЙІМДЕЛУ ЖҰМЫСЫНЫҢ БОЛАШАҚ МАМАН ҚАЛЫПТАСТЫРУДАҒЫ РОЛІ

Қ. Қ. Уразова
Н. С. Мухажанов
Б. С. Кабдырахов

*Магистрлар,
Қатаркөл ауылы, ауылиаруашылық
колледжі, Ақмола облысы, Қазақстан*

Summary. The article determines the issues of professional orientation for students. The author shows the role of professional orientation in students personality developing. How to determine the motives of choice of profession.

Keywords: professional orientation; the formation of a person; issues; choice of profession.

Қазіргі таңда білім беру мәселелері жалпы әлемдік қоғамдастықтың өзекті мәселелердің бірі болуы өркениет дамуының білім беру сапасымен бірден-бір байланысты. ҚР «Білім беру» мемлекеттік бағдарламасында білім беруді жетілдіру мен оқыту процесіне жаңа акпараттық технологияларын енгізу арқылы сапалы кәсіби мамандарды даярлауды қамтамасыз ету мәселесі қарастырылған.

Адам өмірінде кәсіп таңдау, мамандықты меңгеру, кәсіпке бейімделу мәселесі үлкен орын алады. Кәсіпке бейімделу мәселесін Т. Н. Вершинина, И. К. Кряжева, М. П. Будякова, А. А. Русалинова, Л. М. Митина және т.б. көптеген ғалымдар қарастырған. Олардың айтуынша, кәсіби бейімделуге дайындық, яғни оқу процесі кезінде кәсіпті меңгеру кезеңі мен жас маманның жұмыс ортасына қосылуы, өндірістік практика кезіндегі іс-әрекеті негіз болады. Студент кәсібін меңгеру, кәсіби қалыптасуы кезінде өмірлік, кәсіби жоспарлары өзгереді, жетекші іс-әрекеттері ауысады, тұлға құрылымының қайта құрылу процесі жүреді.

Кәсіптік бейімделу сатысында қоғамның педагогикалық ұжымның және іс-әрекеттің жоғарылап кеткен талаптары тұлғаның жоғары оқу орнында қалыптасқан кәсіптік сипаттамалары мен білімдерімен және іскерліктерімен қайшылыққа түседі. Кәсіптік бірлестікке бейімделе отырып маман тиісті тәжірибелерді өз бойына сіңіреді. Өзі үшін маңызды ортаның талаптарын қанағаттандыруға тырысады.

Оқу орындарында болашақ мамандарды түрлі сипаттағы кәсіби, қоғамдық-саяси, әлеуметтік-мәдени қызметтерге даярлайды, оларға белгілі

бір көлемде нақты білім беріп қана қоймай, сонымен қатар олардың адамдармен және адамдар үшін жұмыс істей алуын қалайды.

Болашақ маманның еңбек мәдениетінің көрсеткіші: жұмысты сапалы және тиімді істеу, уақытты ұтымды пайдалану, еңбек құралдарына, түрлі материалдарға құндылықпен қарау, өзіндік белсенділігін көрсете білу, дербестік, алдағы жұмысының кезеңдерін белгілей білу, еңбек процесін талдау және іс құжаттарын сауатты жасай білуі. Болашақ маман тәрбиесінің мақсат, міндеттерінің бірі халық шаруашылығында электрониканы, радиотехниканы, компьютерлерді, автоматтарды т.б. қолдану барлық мамандардан жоғары техникалық сауаттылықты талап етеді. Сондықтан мектепте оқыту және тәрбие жұмысының барысында оқушылардың ынтасын ғылыми-техникалық білімді игеруге дамыту және тәрбиелеу қажет.

Мамандықты саналы таңдауда екі факторды еске алған жөн: 1) білім деңгейі; 2) адамның жеке қасиеттерін, қабілетін, мүмкіншілігін дамыту.

Студенттің жоғарғы курста негізгі бағыты – мамандықты игеру, теориялық және практикалық қызығушылығы артады. Осы жас кезінде жастар қаншалықты ортада өз қабілеттерін қолдана алса, соншалықты өзіндік тұлғалық дамуы артады. Ал, бұл адамға интеллектуалды, моральды және рухани дамуына мүмкіндік береді. Студентке маңызды болып келетіні – оқу ордасы. Оқу орындарындағы оқу-тәрбие үрдісін жетілдіру мен мамандарды дайындау сапасын жақсартудағы әдістемелік жұмыстың маңызды екендігін ескеру қажет. Жастарды отансүйгіштікке тәрбиелеп, еңбекке баулуда, оларға кәсіби мамандық беріп, оларды реформаның қатысушысы ретінде қалыптастыруда оқу орындарының да ролі өте зор.

Кәсіпке бейімделу мен кәсіби мәнді құндылықтық бағдарлардың төмендегідей негізгі критерийлері мен көрсеткіштері анықталды:

Кәсіби мәнді құндылықтық бағдарлардың қатынастық критерийінің көрсеткіші ретінде – өз-өзіне деген сенімділік, өз ойын білдіре алуға деген ұмтылыс; эмоциялық критерийінің көрсеткіші ретінде – болашақ мамандығына деген жағымды эмоциялардың болуы, жауапкершілік; когнитивті критерийдің көрсеткіші ретінде – белсенді іс-әрекет қажеттілігін ұғыну, танымдық іс-әрекетке ұмтылыс; мотивтік критерийінің көрсеткіші – жалпы өмірлік жоспарды ұғыну, жұмыс тиімділігін жоғарылатуға деген ұмтылыс; бағалаушы критерийінің көрсеткіші ретінде – іс-әрекетті ұғыну, өзін-өзі дұрыс бағалау, сыйлау алынды.

Кәсіпке бейімделу мәселесін жан-жақты психологиялық, философиялық тұрғыдан талдай келе, тұлғаның дамуы мен қалыптасуында бұл бейімделудің ерекше орын алатыны жайлы қорытындыға келдік. Кәсіпке бейімделу табыстылығы жоғары оқу орындарындағы, колледждердегі оқыту процесінің сапасымен, кәсіпті таңдау мотивімен, кәсіпті ұнату және еңбек мазмұнын түсіну, өзара қарым-қатынас параметрлері әсерінен көрінеді.

Оқу орнындағы кәсіби мамандар даярлау мазмұнының өзгеруі бүгінгі күнгі кәсіби құндылықтардың даму ерекшеліктерін негіздеуді талап етеді.

Библиографиялық тізім

1. Салпынова Қ. Танымдық қызығуды дамыту // Қазақстан мектебі. – 2007. – № 2.
Төлешова Ұ. Болашақ маман тұлғасын қалыптастыру // Білімділер порталы. – 2013 // ПГУ им. С. Торайғырова.



VIII. SOCIAL PROTECTION OF THE POPULATION



К ПРОБЛЕМЕ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ОРГАНИЗАЦИИ

А. Е. Денисьева

*Магистрант,
Уральский федеральный университет,
г. Екатеринбург, Россия*

Summary. In this article the concept of motivation of the personnel in the organization. Made pronged analysis of theoretical and practical areas of work motivation to the Japanese companies, the United States and Russia.

Keywords: labor motivation, personnel, approaches.

Мотивация труда персонала является одним из важных направлений системы управления персоналом организации. Существует достаточно большое количество теорий, на которые опирается подсистема мотивации труда персонала на предприятии, широко известны такие, как: теория потребностей А. Маслоу, Д. Мак-Клелланда, модель Д. Макгрегора, теория мотивации К. Левина и другие (Кибанов А. Я., Коновалова В. Г., Ушакова М. В., 2010).

На взгляд автора, на практике применить какую-то одну теорию или модель мотивации труда персонала невозможно, для оптимального построения системы мотивации труда предприятия необходимо рассмотреть и проанализировать различные модели мотивации стимулирования, практические подходы и методы к ее реализации.

В данной статье использовались методы исследования: анализ научной литературы; беседа с работниками российских организаций, входящие в состав УГМК-ХОЛДИНГ.

Понятие мотивации появилось в связи с необходимостью стимулирования более производительной работы и означает определенную ступень демократизации производства. Мотивация представляет собой результат многоступенчатого взаимодействия внутреннего мира человека его потребностей и стимулов, способных удовлетворить эти потребности, а также ситуации, в которой осуществляется восприятие стимула и проявляется активность, направленная на его получение. «Понятие мотивации также можно трактовать как совокупность мотивов, совокупность процессов побуждения к деятельности, как воздействие стимулов и мотивов и как объяснение поведенческих действий» [3, с. 29].

Проанализировав работы по мотивации труда Акио Морита и Адама Лашински, автором выделены следующие подходы:

1. «Японская семья». Компания является приоритетом для человека,

а потом уже идет его семья, родственники, друзья. Такую идеологию закладывают в Японии с детства. В Японии человек посвящает всю свою жизнь работе на одном предприятии, вплоть выхода до пенсии. Почему же японцы так преданы своему предприятию? Рассмотрим на примере известной компании Sony [1, с. 141]. Компания Sony – одна из самых старейших японских компаний. Директор компании как, говорят японцы, заменяет им отца. Нередко компания берет на себя все затраты по обучению работника и его детей, а так же предоставляет беспроцентное кредитование для каждого сотрудника либо оплачивает полную стоимость жилья для семьи или родственников. Почему же все-таки компанию Sony называют японской семьей? Ответ кроется в том, что особенность организации работы заключается в отсутствии стен между рабочими местами, то есть все работники вместе с руководством трудятся в одном большом помещении. Благодаря такому размещению весь персонал чувствует себя единым целым в достижении целей компании. Социальный пакет у Sony предоставляет своим работникам несколько вариантов поощрений на выбор, в отличие от российского социального пакета. Например, в виде поощрения работнику предлагается ужин или время проведение с руководством компании. Благодаря этому работник может высказать свои предложения или жалобы по поводу работы своего начальника и это всегда учитывается, поэтому на предприятии нет пренебрежения друг к другу, будь ты менеджер низового звена или простая уборщица. Интересный факт - устраиваясь на работу, каждый работник начинает свой путь с самого «низкого уровня», то есть, он проходит весь путь производства. Поэтому у японцев нет понятия «занял место по знакомству» [1].

Эта лишь малая часть информации, которая показывает, как мотивирует своих работников компания Sony.

2. «Американское яблоко». На мой взгляд, в мире нет человека, который бы не пользовался продуктом знаменитой марки Apple. Этот продукт еще многие годы будет знаком качества. Почему же за столько времени компания apple так популярна в мире? Работа предприятия отличается своей скрытностью, на сегодняшний день мало что известно про внутреннюю корпоративную культуру. Но даже та малая часть, которую мы знаем, показывает, насколько мощная мотивация задействована на предприятии [4].

Персонал предприятия в определенное звено производства нанимается в основном целыми семьями, чтобы у работников приверженность компании была на высоком уровне. Для мотивации труда, таким работникам компания предоставляет возможность работы по гибкому графику, помощь в найме нянь, а так же предоставление детских садов и мест детям в школьных учреждениях. Большое внимание на предприятии уделяется повышению квалификации. Именно обучение и развитие профессиональных качеств работников, по мнению руководства, способствуют повышению удовлетворенности трудом персонала и производительности труда [5].

В компании apple «ценят личность» и потребность в мотивации труда абсолютно каждого работника и подстраивают «график» так, чтобы не ущемлять внутреннее «я», в свою очередь работник полностью отдается работе [4].

3. «Назад в прошлое?». При сравнении российских предприятий советского периода и современного, можно отметить, что в СССР на предприятиях предпочтение отдавали социальным льготам. Популярными были выплаты работникам жетонами на питание и различную необходимую технику для дома. Так же на предприятиях высоко ценили отдых работников, поэтому им предоставляли бесплатные путевки в санатории и дома отдыха [5].

Проведя опрос среди работников двух современных организаций, (ОАО «Уралмеханобр» и ПАО «Надеждинский металлургический завод») автор сделала вывод, что на сегодняшний день мотивацией труда сотрудников часто является боязнь потерять работу, даже если она не полностью удовлетворяет работника.

Вывод: нами представлен анализ особенностей мотивации труда персонала в различных компаниях. Для развития системы мотивации труда персонала предприятия, необходимо тщательно изучить опыт работы с сотрудниками не только российских организаций, но и по возможности иностранных компаний. В нашей стране зачастую руководители используют в основном материальные аспекты мотивации, тем самым считая, что работники трудятся на предприятии исключительно ради заработной платы. За рубежом на сегодняшний день все большее предпочтение отводится не материальным способам мотивации. По мнению автора, успех компании зависит от развитой системы мотивации труда персонала.

Руководителям не стоит забывать, что на их предприятии работают не роботы, а люди с определенными жизненными ценностями. Главное правило, которому должны следовать все компании, это то, что они целиком зависят от степени удовлетворенности каждого работника, ведь даже одно маленькое звено, может повлиять на результат работы большой организации.

Библиографический список

1. Акио Морита. Сделано в Японии/ Морита Акио. М.: Прогресс, 1995. 288 с.
2. Армстронг Майкл. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ.- М.: ИНФРА-М., 2002. 327 с.
3. Глухенькая Н. М. Исследование систем управления персоналом организации: монография. – Прага: Vedecko vydavatelske centrum “Sociosfera-CZ”, 2014. - 96 с.
4. Лашински Адам. Внутри Apple: как работает одна из самых успешных и скрытых компаний мира / Адам Лашински; Пер. с англ. С. Алексеева под ред. А. Александрова. – М.: КоЛибри, Азбука-Аттикус, 2012. 304 с.
5. Уолтон Сэм. Сделано в Америке; издательство Альпина Паблишер, 2011. 224 с.

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ И СИСТЕМ ОПЛАТЫ ТРУДА

Е. А. Демидкина
М. Л. Кирьянова
А. Б. Беспалова

Кандидат филологических наук, доцент,
старший преподаватель,
студентка,
Воронежский государственный
педагогический университет,
г. Воронеж, Россия

Summary. The article details the different forms and systems of remuneration applicable to companies both in Russia and abroad. Employers are free to determine the amount of remuneration (rates of salaries), set the compensation and incentive payments.

Keywords: wages; quality of work; company.

В современных условиях для стимулирования повышения эффективности и производительности необходимо менять не только систему оплаты труда, но и сам подход к ее формированию, нужны новые психологические установки, мышление и шала оценок. Изменение подходов оплате труда проявляется в том, что оплачиваются не затраты, а результаты труда – признание продукта труда в качестве товара. Средства от реализации товаров становятся высшим критерием для оценки количества и качества труда товаропроизводителей и основным источником их личных доходов.

Зарплата заинтересовывает работников в повышении эффективности производства, способствует развитию творческой активности человеческого фактора и оказывает влияние на темпы и масштабы социально-экономического развития страны. Для того чтобы перечисленные функции выполнялись, необходимо постоянно совершенствовать формы и системы оплаты труда.

Структура зарплаты формировалась в течение длительного периода, когда ей старались придать многочисленные функции, начиная от необходимости стимулирования к труду и до внеэкономической деятельности. Как показали исследования, существует два основных подхода к определению размера заработной платы. Во-первых, назначение заработной платы в зависимости от результатов труда. Так, в древнем Китае врач получал зарплату только за те дни, когда император был здоров. Во-вторых, начисление заработной платы в зависимости от затраченного работником труда. В Древнем Египте, например, врач получил оплату обратно пропорционально длине волос, отросших у больного за время лечения [2, с. 76–78].

На наш взгляд структура заработной платы в рыночных отношениях должна становиться все более простой и логичной. Поэтому целесообразно рассмотреть современные системы оплаты, которые присутствуют как на отечественных, так и на зарубежных предприятиях.

Однако, переход на рыночные отношения заставляет предприятие постоянно увязывать систему заработной платы как с качеством труда, так и с его количеством, то есть с производительностью труда. Мерой количества труда на производстве выступает либо отработанное рабочим время,

либо выработанная им продукция, поэтому формами оплаты труда могут быть сдельная или повременная. Особенности данных форм оплаты труда подробно изложены в работе Беспаловой О. В. [1, с. 194–196].

В последние годы в США, Франции и других странах широкое распространение получила индивидуализация заработной платы, основанная на оценке заслуг. Ее смысл сводится к следующему: работники, имеющие одинаковую квалификацию и занимающие идентичные должности, благодаря своим природным способностям, стажу, целевым установкам, мотивам и стремлениям могут добиваться различных результатов в работе. Эти различия должны найти отражение в заработной плате, что достигается с помощью дифференциации в рамках разряда (или должности). В США оценку заслуг ИТР проводит 80 % компаний, рабочих – 50 %. Во Франции индивидуализация заработной платы распространяется преимущественно на управленческих работников и специалистов [3, с. 24–30].

Рассматривая исторический аспект, в 70-х в Японии предпринимались попытки внедрить американскую систему тарифных ставок, учитывающая квалификацию и результативность труда, однако они не увенчались успехом. Распространение получила синтезированная система, базирующаяся на использовании двух ставок: основной личной и трудовой.

Для японских моделей стимулирования труда характерны: дифференциация заработной платы по отраслям; изменение оплаты труда в зависимости от фактического трудового вклада и реальных результатов работы – за счет градаций внутри одного разряда, оплата труда менеджеров увязывается с результатами работы предприятия.

Необходимо отметить, что нельзя механически переносить зарубежный опыт практического применения различных форм и систем оплаты труда в отечественную экономику. Однако в сочетании с отечественным опытом он полезен и помогает активизировать поиск новых подходов и моделей организации и регулирования оплаты труда в современных условиях.

Библиографический список

1. Беспалова О.В. Значение социального партнерства в современных условиях // Современные технологии обеспечения гражданской обороны и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций: сб. ст. по материалам VII Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. уч. 28-29 апр. 2016 г.: в 2-х ч. Ч. 1 / ФГБОУ ВО Воронежский институт ГПС МЧС России. – Воронеж, 2016. – С. 194-196.
2. Боковая Н.В. Экономика организаций (предприятий) (в схемах): учеб. пособие / Н.В. Боковая, О.В. Беспалова, М.Н. Волкова. – Воронеж: Воронежский филиал ГОУ ВПО «РГТЭУ», 2009.
3. Краснова Н.В. Развитие персонала компании. – М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2014.



IX. MANAGEMENT OF ORGANIZATION'S PERSONNEL



МАРКЕТИНГ ПЕРСОНАЛА В АСПЕКТЕ ФОРМИРОВАНИЯ ПАРТНЕРСКИХ ОТНОШЕНИЙ С КЛИЕНТАМИ

О. В. Иванченко

*Кандидат экономических наук, доцент,
Ростовский государственный
экономический университет (РИНХ),
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Summary. The article discusses the role of staff in establishing partnership relations with clients. The author defines the components of the marketing staff, including: training, motivation and evaluation of performance. These tools of internal marketing give additional benefits as an employee included in the sales process and the company as a whole.

Keywords: marketing staff; loyalty; relationship marketing.

Реализация концепции маркетинга партнерских отношений в деятельности предприятия подразумевает установление и поддержание взаимодействия персонала организации с клиентами компании на долгосрочной и взаимовыгодной основе. В этой связи существенно возрастает роль сотрудников, непосредственно контактирующих с клиентами, в формировании партнерских отношений. От торгового персонала компании в настоящее время требуется умение распознавать, прогнозировать долгосрочные потребности каждого клиента и находить возможность их удовлетворить.

Исследователями корпоративного управления отмечается «высокая корреляция между степенью лояльности ее сотрудников и степенью лояльности ее клиентов» [1]. Лояльное отношение сотрудников к предприятию способствует формированию положительного имиджа компании и создает условия для максимально полноценного удовлетворения клиентских предпочтений, что в свою очередь приводит к партнерским отношениям с клиентами на долгосрочной основе [4, с. 104].

По нашему мнению, основными элементами системы маркетинга персонала, или внутреннего маркетинга в отношении торгового персонала, непосредственно контактирующего с клиентами, является: обучение торгового персонала; мотивация; оценка эффективности работы.

Обучение само по себе рассматривается как один из маркетинговых инструментов, который позволяет устанавливать более тесные отношения и давать дополнительные выгоды специалистам, включенным в процесс продаж. Способность эффективно обучить продавцов экспертному знанию о продвигаемом товаре и современной технологии продаж становится не только важным конкурентным преимуществом компании, но и эффективным методом развития отношений как в b2b, так и в b2c секторе.

Современный профессиональный продавец обязан виртуозно владеть не только информацией по продуктам, но и приемами установления контакта, выяснения и удовлетворения нужд покупателей. Он должен уметь отвечать на возражения, пользоваться техниками убеждения и с легкостью выходить из затруднительных ситуаций [2].

Так, например, продавец-консультант отдела продаж в компании-автодилере должен уметь:

1. Проводить 100 % Клиентов через основные шаги процесса продаж, без каких-либо исключений.
2. Привлекать Клиентов в шоу-рум путем получения рекомендаций.
3. Проводить Тест-драйв в 100 % случаев личного контакта с Клиентом.
4. Преодолевать возражения Клиентов.
5. Планировать выдачу автомобиля и производить ее согласно стандартам компании.
6. Поддерживать контакт с Клиентами, ушедшими без покупки, согласно утвержденным процедурам.
7. Поддерживать контакт с Клиентами, совершившими покупку, согласно утвержденным процедурам.
8. Представлять 100 % Клиентов смежным отделам – отделу кредитования и страхования, отделу дополнительного оборудования, отделу Trade-in.
9. Взаимодействовать с отделами страхования и кредитования, сервиса, запасных частей, дополнительного оборудования, бухгалтерией, административным отделом.
10. Постоянно совершенствовать знания продукта и свои навыки продаж.

Поэтому систематическое обучение продавцов-консультантов, направленное на изучение основ психологии, продаж, предпочтений и особенностей поведения покупателей на авторынке, позволяет сформировать партнерские отношения за счет более полного удовлетворения потребностей клиентов.

«Для того, чтобы побудить сотрудников использовать полученные в процессе обучения навыки в целях повышения результативности своей работы на предприятии должна действовать продуманная система мотивирования персонала» [3]. Грамотно выстроенная система материального и нематериального стимулирования способствует привитию сотрудникам способности обращать внимание на результаты рыночной деятельности компании в целом. Система мотивации и компенсаций должна стимулировать к достижению планов, но не только, важным становится моральный аспект, важно чтобы ценности, культура компании совпадали с системой ценностей сотрудника, иначе трудно от него будет ожидать полной отдачи.

Эффективность основы материального и нематериального стимулирования торгового персонала можно определить при наличии справедли-

вых и понятных критериев оценки деятельности торгового персонала. Сотрудникам должно быть предельно ясно, за что начисляют премии или бонусы, а также за что применяют штрафные санкции. Система начисления заработной платы учитывает лишь малую часть всех показателей эффективности работы сотрудника, в результате чего зачастую происходит некорректное оценивание труда. Например, среди всех показателей эффективности работы менеджера по продажам можно выделить следующие наиболее значимые при оценивании работы – это выручка, принесенная менеджером и количество новых клиентов. Оценка работы по ключевым критериям, поможет оценить эффективность торгового персонала, и определить какие показатели и мероприятия планировать на следующий период.

Резюмируя вышесказанное укажем, что развитие персонала на основе использования инструментария внутреннего маркетинга способствует формированию лояльности сотрудников и создает условия для реализации концепции маркетинга партнерских отношений в деятельности предприятия.

Библиографический список

1. Башнин, А. В. Единственный товар - время клиента, единственный инструмент – корпоративная культура URL: [http:// www. escape.ru /news/ bc0400.html](http://www.escape.ru/news/bc0400.html) [дата обращения 01.02.2017г.]
2. Бондаренко В.А., Иванченко О.В. Инструменты маркетинга персонала: внедрение он-лайн тренингов профессиональных навыков для повышения продаж // Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. 2016. - № 1.-№1.- С.24-28.
3. Иванченко О.В., Хмелевской В.Г. Повышение эффективности работы торгового персонала посредством тренингов профессиональных навыков // Научно-методический электронный журнал Концепт. 2015. Т.30. С. 406-410. URL: <http://e-koncept.ru/teleconf/> [дата обращения 01.02.2017 г.]
4. Костоглодов Д.Д., Иванченко О.В. Маркетинг долгосрочных партнерских отношений в банковской сфере: моногр. / РГЭУ «РИНХ». –Ростов н/Д, 2009. – 149 с.

ИННОВАЦИИ В КАДРОВОМ МЕНЕДЖМЕНТЕ СОВРЕМЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

И. В. Игольникова
И. А. Матюшкина
О. М. Михалева

*Кандидат экономических наук, доцент,
кандидат экономических наук, доцент,
кандидат экономических наук, доцент,
Брянский государственный университет
имени академика И. Г. Петровского,
г. Брянск, Россия*

Summary. The article describes the concept of HR innovation, competencies, expertise and determinants of competencies. Special attention is paid to classification of personnel innovation on the basis of the analysis of HR processes and analysis of the basic directions of development of personnel innovation in modern conditions.

Keywords: Innovation; personnel management; HR innovation.

Динамичное развитие современной экономики способствует тому, что большинство организаций должны проводить процесс постоянного обновления, чтобы учитывать современные прогрессивные технологии ведения бизнеса. В первую очередь современные управленцы должны понять и принять необходимость изменения себя, для обеспечения соответствия своей организации требованиям современности, его принципам функционирования и нормам. Кроме того, особое внимание следует уделить работе с персоналом, в частности организации и развитию кадрового менеджмента.

В настоящее время в качестве основного объекта управления ряд авторов предлагает рассматривать не просто сотрудника и результаты его деятельности, а компетенции и компетентности личности, коллектива и организации. В этой ситуации миссия кадрового менеджмента состоит в достижении комплементарности между специфическими и неспецифическими компетенциями индивидуального и организации порядка, а также корпоративными системами, которые их формируют, с одной стороны, и миссией, стратегиями, целями и задачами организации – с другой [3].

Исследуя инновационные технологии в кадровом менеджменте важно рассмотреть такие понятия «компетенция», «компетентность» и «детерминанта компетенции». Под компетенцией мы понимаем характеристики деятельности сотрудника в профессионально и социально значимых ситуациях. По существу, это соответствующий профессионально-эталонному перечень полномочий, прав и обязанностей, а также норм служебного поведения должностного лица. Конкретный перечень требований к деятельности, предъявляемых к исполняющему конкретную должность сотруднику, называют моделью компетенций. Эта модель строится экспертным путем и содержит наиболее важные индикаторы эффективности. Компетенция выступает одновременно и как характеристика профессионализма, и как нравственно-интенциональная категория. Первая отражает меру соответствия личностных и образовательных свойств сотрудника требованиям

профессии, а вторая характеризует процесс профессиональной идентификации, т. е. степень согласованности ценностных установок, профессиональных потребностей и мотивов работника смыслом и миссией профессии.

Исходя из данного определения, можно выделить три группы системных компетенций: психологические, профессиональные и интенциональные. В рамках каждой группы возможна детализация. Например, к психологическим целесообразно отнести психодиагностические, коммуникативные, онтологические и некоторые другие компетенции, а к профессиональным – необходимые для данной должности экономические, юридические и управленческие знания и навыки. Интенциональные компетенции рассматриваются нами как «ядро» личности профессионала в виде смыслов жизни и профессии, убеждений, потребностей, мотивов, притязаний и проявляются активностью, целенаправленностью и креативностью профессиональной деятельности сотрудника [1].

Компетентность – это степень поведенческой репрезентации профессионально-релевантных качеств личности в рамках компетенции конкретной должности. Компетентность – это деятельная сущность профессионала, проявляющаяся соответствующими требованиями (компетенциям) осознаваемыми профессиональными действиями. Очевидно, что релевантность компетенциям профессиональных действий работника (компетентность) отражает степень сформированности его внутренней (психологической) картины деятельности. Аналогично компетенциям, компетентности также можно объединить в три системные группы: психологические, профессиональные и интенциональные.

Под детерминантами компетентностей мы понимаем факторы, влияющие на компетентность сотрудника. Эти факторы могут быть внутренней (личностной) и внешней природы. При этом внутренние детерминанты можно рассматривать как свойства личности, влияющие на проявления компетентностей, а внешние детерминанты как условия деятельности, вносящие определенный вклад в достижение профессионального успеха сотрудником организации.

Личностные детерминанты могут иметь неспецифический характер, т.е. влиять на результаты эффективности деятельности не зависимо от профессиональной специфики, либо специфический характер, связанный с конкретной профессиональной спецификой выполняемой функции управления.

При этом меняется содержание не только традиционных для кадрового менеджмента понятий (например, «отбор персонала» или «мотивация сотрудников»), но и появляются новые дефиниции. К последним можно отнести термин «кадровые инновации».

В современном мире кадровые инновации включены в состав общей системы инноваций в управлении в качестве одной из подсистем. Поэтому термины «управленческое нововведение» и «кадровое нововведение» взаимосвязаны между собой. При этом управленческие нововведения вклю-

чают совокупность таких элементов как организованные решения, системы процедуры или методы управления, которые существенно отличаются от принятой в организации практики управления и впервые вводятся в деятельность организации. При этом инновационность подразумевает что нововведение связано с конкретной организацией, а не существующей практикой научного управления персоналом в целом.

Выделяют такие виды инновационных технологий как: тренинг, инжиниринг, трансферт, консалтинг.

По сути дела, инновационные технологии в управлении кадрами рассматривают либо как совокупность новых приемов управления человеческим потенциалом, которые позволяют повышать эффективность производственно-хозяйственной деятельности, либо как сумму традиционных технологий введения в систему управления кадрами каких-либо нововведений. Примером первого подхода является введение ноу-хау в сфере воздействия на персонал, а именно новые способы коммуникации, появление которых способствует увеличению скорости передачи информации во времени и пространстве, что помогает достигать более высоких результатов деятельности организации [2].

Примером второго подхода является внедрение в старую процедуру какого-либо нового элемента. Так в частности классическая процедура отбора персонала в кадровый резерв может быть усовершенствована за счет внедрения инновационной методики выявления генетических маркеров лидерства.

Изменение культуры производства, культуры быта, социальных взаимоотношений в обществе и организации создают предпосылки для изменения системы ценностей функционирования современных организаций. Поэтому процесс введения инноваций в кадровой сфере является неотвратимым процессом, его отсутствие свидетельствует о кризисе организации.

Современная отечественная трактовка классификации инноваций в кадровом менеджменте рассматривает следующие базовые инновационные направления:

- инновационно-образовательное направление менеджмента подразумевает появление нововведений в организации подготовки кадров нужных профессий в вузах, техникумах и других учебных заведениях;
- инновационно-кадровое направление маркетинга формирует новый более эффективный кадровый потенциал для обеспечения эффективности функционирования организаций;
- инновационно-технологического направление кадрового менеджмента направлено на разработку и освоение новых методов кадровой работы в моменты появления новых видов профессиональной деятельности и развития новой техники, нового распределения полномочий и функций в структуре кадров и т. д.

Широкое распространение получила классификация кадровых инноваций на основе анализа возможных кадровых процессов:

- технологии инновационного формирования персонала организации (кейс-интервью, хэдхантинг, кадровый маркетинг, е-рекрутмент,);
- технологии инновационной оценки и проведения аттестации персонала (коучинг, метод «360 градусов», ассессмент-центр);
- технологии инновационного высвобождения кадров (стресс-менеджмент, управление конфликтами, грейдинг персонала и пр.);
- технологии инновационного развития и обучения кадров (тимбилдинг, управление знаниями, деловые и ролевые игры и др.).

Одним из направлений инноваций в кадровой работе выделяют внедрение новых информационных систем и появляющихся программных продуктов.

На основе анализа существующих обзоров можно определить несколько ключевых принципов кадрового менеджмента, определяющих кадровую политику и кадровую работу в инновационно-ориентированных организациях:

- осознание передовых тенденций развития регионального рынка труда и внедрение новых подходов к управлению «инновационным персоналом», т.е. сотрудниками, которые обладают характеристиками соответствующими социокультурным тенденциям общества;
- развитие инновационных направлений функционирования организации в сфере управления проектами на основе создания и использования особых HR –технологий.

Таким образом, в любой организации инновационная ориентированность кадрового менеджмента является наиболее важным (ключевой) показателем ее развития. Осознание наиболее актуальных перспектив развития кадрового менеджмента и внедрение их в практику управления обеспечивают формирование уникальных индивидуальных и корпоративных компетенций, что в целом предопределяет лидерство организации в высококонкурентной среде.

Библиографический список

1. Голянич, В.М. Инновационные технологии в кадровом менеджменте [Текст] // В.М. Голянич, Е.И. Кудрявцева // Управленческое консультирование. - 2013. - № 2 (50). - С. 5-16.
2. Игольникова И.В. Сопоставление понятий интеллектуального капитала и интеллектуальных ресурсов: анализ теоретических положений [Текст]/ И.В. Игольникова, И.А. Матюшкина, О.М. Михалева // Problems and prospects of development of economy and management : materials of the IV international scientific conference on December 3–4, 2016. – Prague : Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. – С.116-121
3. Матюшкина И.А. Человеческий капитал как фактор развития современной экономики России [Текст] / И.А. Матюшкина, О.М. Михалева // Путеводитель предпринимателя, 2016. – выпуск XXXI. – С. 107-114.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМПАНИИ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНЫХ СТАНДАРТОВ В ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЕ

М. А. Коробкина
М. В. Кривошеева

*Кандидат социологических наук, доцент,
магистрант,
Кубанский государственный
университет, г. Краснодар, Россия*

Summary. Creating corporate standards in organizational culture is necessary for all companies who strive to provide their customers with a high level of quality of service; increase in the number of consumers, enterprise development, creation of positive image.

Keywords: corporate standards; organizational culture; the effectiveness of the organization.

Основная цель развития корпоративных стандартов в организационной культуре компании является, прежде всего, повышение эффективности деятельности предприятия через всестороннее описание деятельности сотрудников, и одновременно выстраивая межуровневые взаимоотношения.

Организационная культура компании является неотъемлемой частью жизнедеятельности организации, существенно влияющая на ее эффективную и продуктивную деятельность [2].

Следует подчеркнуть, что организационная культура компании должна иметь способность принуждать сотрудников к определенным способам действия внутри организации. Поэтому принуждающими действиями обладают, прежде всего, стандарты.

Корпоративные стандарты дают возможность воспроизводить заданную технологию работ, являются средством выявления типичных ошибок, а также формируют желаемую корпоративную культуру. Работникам предоставляются готовые решения для типовых задач, а руководителям компании – сформулированные и формализованные требования к результатам деятельности сотрудников [1].

Рассмотрев, зарубежный опыт формирования корпоративных стандартов, мы видим, что в организациях активно развивается корпоративное управление [4]. В компаниях разработаны корпоративные кодексы, кодексы поведения, прописываются принципы, отражающие корпоративные ценности, разрабатываются корпоративные стандарты для отдельных видов деятельности в компании (например, стандарт по взаимодействию менеджеров с покупателями), внедрены корпоративные стандарты по тайм-менеджменту. Следует подчеркнуть, что в корпоративных стандартах зарубежных организациях прописаны миссия, цели, стратегии, лозунги, девизы компаний. Таким образом, корпоративное управление в зарубежных организациях является основой для развития компании, и ее конкурентоспособности на рынке.

Рассмотрев, отечественный опыт, мы видим, что Россия в 2014 приняла кодекс корпоративного управления. В российских организациях разработаны кодексы корпоративного управления, кодексы корпоративного поведения. Данные кодексы содержат нормы, принципы, правила и внутренние нормативные документов, регламентирующих организационную культуру в компании. Следует подчеркнуть, что содержание корпоративного кодекса зависит от целей организации. В некоторых компаниях корпоративные стандарты состоят из «Кодекса деловой практики» и дополняющих его «Корпоративных стандартов деятельности», а другие разрабатывают официальные документы, содержащие корпоративные ценности. А в крупных российских организациях введена система корпоративного тайм-менеджмента (Сбербанк, «Мегафон», «Газпромнефть НТЦ» и др.) [3]. Таким образом, в России также развивается корпоративное управление, способствующее успешности российских организаций на рынке.

Рассмотрев зарубежный и отечественный опыт, мы пришли к выводу о том, что корпоративные стандарты разрабатываются для каждой компании индивидуально.

Корпоративные стандарты являются проявлением организационной культуры компании. Они определяют нормы профессиональной деятельности и правила осуществления тех или иных действий, принятые в компании и оговоренные различного рода положениями.

Декларируемые корпоративные стандарты в организационной культуре обязательно должны соответствовать действительности.

Важно понимать, что качественно разработанные корпоративные стандарты в организационной культуре напрямую влияют на повышение конкурентоспособности компании, а также служат залогом ее развития.

Библиографический список

1. Коробкина М.А. Кадровые технологии в практике управления персоналом организаций. Вестник Восточно-Сибирской Открытой Академии. 2014. Т.12. №12(12). С.9.
2. Коробкина М.А. Проблемы и перспективы внедрения кадровых технологий в практику кадрового менеджмента // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. 2015. Т.4. № 6. С.9-14.
3. Крамарев, Д.В. Внедрение корпоративных стандартов тайм-менеджмента / Д.В. Крамарев, Е.С. Койава // Успехи в химии и химической технологии. – 2011. – № 9.
4. Наливайский, В.Ю. Влияние внедрения стандартов корпоративного управления на капитализацию российских компаний / В.Ю. Наливайский, Л.В. Шишкина, Р.А. Цой // Финансовые исследования. – 2007. – № 14.

АНАЛИЗ ПОДСИСТЕМЫ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА В СИСТЕМЕ КАДРОВЫХ ПРОЦЕССОВ ОРГАНИЗАЦИИ

М. А. Коробкина
К. П. Шагунова

*Кандидат социологических наук, доцент,
магистрант,
Кубанский государственный
университет,
г. Краснодар, Россия*

Summary. This article discusses the issues related to the analysis subsystem of personnel in the system of human processes of the organization. The object of research is a subsystem of personnel development. The subject is the theoretical aspects of the subsystems of the organization's personnel. In the process, the authors had made a bias on the analysis of the functions and methods of personnel subsystem.

Keywords: staff development; a subsystem of personnel training; retraining and advanced training; adaptation of new employees; evaluation of candidates in the selection; evaluation of the results; career planning; work with the personnel reserve.

Актуальность проблемы заключается в том, что в современных экономических условиях каждая организация стремится сохранить свое конкурентное преимущество и занять лидирующее место на рынке, а для этого компаниям необходимо грамотно использовать свои ресурсы. Одним из главных ресурсов успешного функционирования организации является его персонал, который обладает определенными знаниями, умениями, навыками. Проблема развития персонала остро ощущается в настоящее время, а проявляется это ускорением научно-технического прогресса, который убыстряет процесс устаревания профессиональных знаний и навыков сотрудников организации [3].

Проблема развития персонала нашли свое отражение в работах таких ученых как: Т. Базаров, А. Кибанов, Е. Моргунов, В. Коновалова, А. Тебекин и др. Данная тема широко обсуждается и на страницах периодической прессы и во многих профессиональных журналах.

Целью статьи является анализ подсистемы развития персонала в системе кадровых процессов организации.

Система управления персоналом организации представляет собой совокупность приемов, механизмов, методов, форм и принципов воздействия на формирование, использование и развитие персонала. Одной из главных подсистем управления персоналом является подсистема развития персонала, в которую входит: обучение; переподготовка и повышение квалификации; адаптация новых сотрудников; оценка кандидатов при отборе; оценка рабочих результатов; планирование карьеры; работа с кадровым резервом.

Развитие персонала – это процесс, реализуемый предприятием или другими профильными организациями с целью обеспечения соответствия

пригодности работника для выполнения поставленных перед ним настоящих или перспективных задач.

Профессиональное развитие представляет собой процесс подготовки работника к выполнению новых функций, занятию новых должностей. Организация затрачивает на развитие персонала значительные средства, которые являются капиталовложением в своих сотрудников, от которых организация ждет отдачи в виде повышения производительности труда, увеличения вклада в достижения целей организации. Так же капиталовложение в развитие сотрудников способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в коллективе, повышению мотивации и преданности сотрудников организации.

Рассмотрим каждую из функций развития персонала в отдельности.

И начнем с оценки кандидатов при отборе в организацию. Кадры – это главное достоинство любой организации. Они разрабатывают новые услуги и товары, а также от них зависит процветание и развитие организации. Именно поэтому задача любого менеджера по персоналу или руководителя привлечь и нанять такого кандидата, который будет подходить для данной организации и данной работы. При отборе персонала на вакантную должность можно выделить следующие методы оценки кандидатов: анкетирование; тестирование; интервьюирование; наблюдение за поведением действий кандидатов на этапах отбора.

Следовательно, менеджеру по персоналу или руководителю необходимо верно оценить кандидата, чтобы в дальнейшем новый сотрудник мог качественно работать и достигать целей организации.

После того как кандидата отобрали, необходимо адаптировать его к условиям организации. Для работника значение адаптации означает завершение профессионального самоопределения, обретение определенного социального статуса в организации, коллективе, системе межличностных отношений, дающего возможности проявления индивидуальности. Для организации адаптация – это процесс, включенности в производственные и социальные структуры. Процесс адаптации способствует созданию хорошего трудового климата, а также нормальному производственному ритму.

Так же необходимо обеспечить работников знаниями и навыками, в соответствии с установленными стандартами организации, подготовка работников к более сложной работе. Можно выделить три вида обучения: подготовка, повышения квалификации и переподготовка персонала.

Подготовка кадров – планомерное и организационное обучение и выпуск квалифицированных кадров. Повышение квалификации – это обучение сотрудников в целях усовершенствования знаний, умений, навыков и способов в связи с ростом требований к профессии. Переподготовка – обучение сотрудников в связи с овладением новой профессией или изменившимся требованиям к содержанию и результатам труда [4].

Обучение может происходить как на рабочем месте, так и с отрывом от него. Методами обучения персонала без отрыва от производства явля-

ются: производственный инструктаж, наставничество, ротация, работа в проектных группах и др. К методам обучения персонала вне рабочего места можно отнести: лекции, конференции, тренинги, самостоятельное обучение и т. д.

В настоящее время кроме традиционных форм обучения, специалисты выделяют дистанционное и мультимедийное обучение. Дистанционное – использование современных информационных технологий для обеспечения обучения на расстоянии, без непосредственного личного контакта с преподавателем. Мультимедийное обучение предполагает наличие компьютера и мультимедийных образовательных программ, оно позволяет осваивать материал в индивидуальном, удобном для учащегося темпе. Так же выделяют коучинг как форму обучения. Коучинг – это форма консультирования, ориентированная на прояснение клиентом собственных целей и успешное достижение их (бизнес-тренинг, консультант, эксперт).

Из вышеперечисленного можно отметить, что в настоящее время существует много различных видов обучения, которые способствует овладению персоналом новых знаний и способствует улучшению эффективности труда.

Для развития и конкурентоспособности организации необходимо оценивать персонал в процессе трудовой деятельности. По мнению профессора А. Я. Кибанова «Оценка персонала — это целенаправленный процесс установления соответствия качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места» [2]. При оценке персонала в процессе трудовой деятельности руководитель опирается на следующие цели: административная, информационная, мотивационная.

Одним из методов оценки персонала является аттестация. По мнению Е. Б. Моргунова, аттестация основана на сравнении нескольких независимых источников оценки: измерение выработки сотрудников; тестирование по одной или нескольким методикам; перекрестное оценивание сотрудников их руководителями, независимыми клиентами организации и коллегами [5].

Так же можно выделить и следующие методы оценки персонала:

- качественные (матричный метод, метод системы произвольных характеристик, метод «360 градусов», оценка выполненных задач и т.д.);
- комбинированные (тестирование, метод суммы оценок и т.д.);
- количественные методы (ранговый, метод бальных оценок и др.).

Все вышеуказанные методы эффективно оценивают лишь определенный аспект работы человека. Оценка персонала необходима как руководителю, так и сотруднику организации. Руководитель в ходе оценки может выявить неэффективно работающих сотрудников и заняться их обучением или уволить. Работник же в ходе оценки может проявить себя и добиться своего профессионального развития, карьерного роста.

Менеджер по персоналу или руководитель в своей деятельности проводит и работу с кадровым резервом. Кадровый резерв – сформирован-

ная на основе установленных критериев группа сотрудников, обладающих необходимыми для выдвижения профессиональными, моральными и личностными качествами, подвергшихся отбору и прошедших систематическую целевую квалификационную подготовку. Успешная работа с кадровым резервом, обучение и его развитие, позволяет организации добиться побед в конкурентной борьбе.

Рассмотрим еще одну функцию подсистемы развития персонала – планирование деловой карьеры. По мнению ученого А. В. Тебекина «деловая карьера – поступательное продвижение личности в какой-либо сфере деятельности, изменение навыков, способностей, квалификационных возможностей и размеров вознаграждения, связанных с деятельностью; продвижение вперед по однажды выбранному пути деятельности, достижение известности, славы, обогащения» [6].

Выделяют следующие виды карьеры: межорганизационная, специализированная, вертикальная, горизонтальная, ступенчатая, скрытая. Управление карьерой позволяет добиться лояльности работника к организации, повышения эффективности и производительности труда, уменьшения текучести кадров и т. д.

Из вышеизложенного, можно отметить, что подсистема развития персонала организации рассматривает много важных функций: обучение, переподготовка, повышение, оценка кандидатов на вакантную должность, адаптация новых сотрудников, оценка персонала организации, планирование карьеры, работа с кадровым резервом, от которых зависит: качество и эффективность работы персонала, лояльность сотрудников к организации, конкурентоспособность предприятия и т. д.

Библиографический список

1. Великанова, С. Подсистема управления развитием персонала в рамках системы управления персоналом. Обучение персонала / С. Великанова // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов; Изд. 2-е, перераб. и доп. М. : ИНФРА-М, 2012. - 446 с.
3. Коробкина М. А., Шагунова К.П. Разработка подсистемы развития персонала // Развитие творческого потенциала личности и общества: материалы IV межнациональной научной конференции 17-18 января 2016 года - Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», 2016. - С. 89-92.
4. Коробкина М.А., Серёгина Т.Н. Опыт и перспективы обучения управленческого персонала (на примере Южного Федерального округа) // Экономика и общество: проблемы и перспективы модернизации в России : моногр. / под общ. ред. В. В. Бондаренко, В. А. Дресвянникова, О. В. Лосевой. – Пенза : Изд-во ПГУ, 2013. –652 с.
5. Моргунов Е. Б. / Управление персоналом: исследование, оценка, обучение: учебник для академического бакалавриата / Е.Б. Моргунова – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 561с.
6. Тебекин А. В. Управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин.-М.: КНОРУС, 2014. – 624 с.

МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ В ТОРГОВЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Т. П. Ларионова
Е. Н. Халтурина
И. В. Данилова

*Кандидат экономических наук, доцент,
кандидат экономических наук, доцент,
студентка,
Марийский государственный
университет
г. Йошкар-Ола,
Республика Марий Эл, Россия*

Summary. Stimulation is a procedure and methods of human motives to this or that action. Incentive influence becomes only when generates interest coincides with the needs of the person, it corresponds to the culture and personal hallmark. The relevance of this topic is that in today's world, the quality and quantity of sales was dependent not only on the product itself, but also on providing its employee.

Keywords: incentives; bonus; discount card; training.

Стимулирование в организации играет немаловажную роль эффективных мотиваторов или основных носителей заинтересованности работников.

Торговым обслуживанием является комплекс действий, выполняемые работниками предприятия для продажи товара или оказания услуг, направленных на создание благоприятных условий покупателям, путем грамотного использования конкурентных преимуществ.

К основным элементам обслуживания относятся: общедоступность; индивидуальный подход; надежность; многофункциональность [1, с. 106].

Методами стимулирования покупателей в торговых организации являются дисконтные карты и подарочные сертификаты. Подарив такой сертификат близкому человеку, ему предоставляется возможность приобрести товар на сумму, которая указана на сертификате.

Дисконтная карта постоянного покупателя представляет собой пластиковую карточку с индивидуальным штрих-кодом. Карта активизируется и используется при покупке товаров. Активация карты и ее использование означает согласие покупателя с настоящими правилами аптеки. Для приобретения карты не требуется предъявление документа, удостоверяющего личность.

Карта дает право владельцу при ее предъявлении на кассе при совершении покупки от 300 рублей накапливать бонусы в размере: от 300 рублей до 1 000 рублей – 3 % от суммы покупки, свыше 1000 рублей – 5 %. Бонусы начисляются на товары, участвующие в специальных предложениях и рекламных акциях.

Владелец карты может проверить количество активных бонусов. Также владелец имеет право оплачивать покупки в соотношении 1 бонус равен 1 рублю. Расход бонусов при оплате указывается на кассовом чеке.

Бонусы принимаются к оплате товаров при условии наличия необходимого количества бонусов на дисконтной карте. Расплачиваться бонусами

владелец карты может только на следующий день после активации карты. Обязательным условием активации дисконтной карты является заполнение анкеты. Срок действия дисконтной карты не ограничен и может быть изменен только администрацией организации с объявлением об этом за 2 месяца.

Одним из важнейших путей развития персонала в организации – проведение корпоративных тренингов. Тренинги для персонала позволяют за минимальные сроки улучшить ключевые компетенции, проработать навыки и умения сотрудников [2, с. 106]. Они могут быть профильными: для маркетологов, бухгалтеров, юристов, специалистов отдела логистики и т. п. Связь тематики тренингов с уровнем проблем в организации представлена в таблице 1.

Таблица 1

Связь тематики тренингов с уровнем проблем в организации

Тематика тренинга	Уровень проблем		
	Индивидуальный	Системный	Стратегический
Вводный (ориентационный) тренинг	X		
техника продаж	X		
управление временем	X		
управление ресурсами	X		
управление проектами	X	X	
Навыки работы секретаря	X		
Развитие критического мышления	X		
Телефонное поведение	X		
проведение презентаций	X		
проведение рабочих совещаний	X	X	
работа с клиентами	X	X	
принятие управленческих решений	X	X	
решение проблем	X	X	
Проведение переговоров	X		
Наставничество	X	X	X
Развитие команды в организации		X	X
Развитие корпоративной культуры		X	X
Управление переменами		X	X
Управление конфликтами	X	X	
Навыки лидерства	X	X	
Маркетинг	X	X	X
Управление результативностью работы		X	X

Приведем примеры распространенных тренинговых курсов в области развития менеджмента и лидерства. Условно сгруппируем их по двум областям, таблица 2.

Тренинговые курсы в области менеджмента и лидерства

Развитие менеджмента	Основы лидерства
Навыки менеджмента	Мотивация сотрудников
Управление временем	Стили руководства. Основы делегирования
Стратегическое планирование	Руководство малыми группами
Принятие управленческих решений	Управление конфликтами
Управление результативностью	Ведение переговоров
Управление проектами	Управление изменениями

В настоящее время многие динамичные и современные торговые организации используют тренинги в процессе работы с персоналом.

Существенной сложностью в разработке мероприятий по стимулированию и мотивации труда работников является ограничение роста заработной платы тарифными ставками, но меры нематериального стимулирования могут дать положительный эффект, не требуя при этом существенных финансовых затрат (например восстановление практики награждения отличившихся работников грамотами).

Это подтверждается результатами наблюдений, в которой многие работники отметили, что признание и одобрение со стороны руководства хорошо выполненной работы могут повысить производительность труда и, что меры нематериального стимулирования могут оказать значительное влияние на рост производительности труда, улучшение психологического климата в коллективе.

Основные мероприятия по развитию мотивации сотрудников торговой организации представлены в таблице 3.

Таблица 3

Мероприятия по развитию мотивации сотрудников в торговой организации

Проблемы	Решение	Название конкурса	Критерии, методы	Результат
Недостаточное взаимопонимание между сотрудниками	Совместное катание на коньках		Ледовый дворец	Сплочение коллектива
Недостаточное взаимопонимание между сотрудниками	Совместный поход в бассейн		Плавательный бассейн	Сплочение коллектива
Недостаточный уровень производительности труда	Конкурс на улучшение работы персонала	«Лучший работник»	Посменная статистика работы персонала	Фонд оплаты труда
Недостаточный уровень контроля менеджеров	Конкурс на улучшение работы продавцов	«Лучший продавец»	Посменная статистика работы персонала по	Фонд оплаты труда

			следующим критериям: управление командой; уровень сервиса; наставничество	
--	--	--	---	--

Таким образом, для повышения стимулирующего воздействия в торговых организациях через материальное и моральное поощрение мы рекомендуем ввести следующие льготы: компенсация платы за услуги ЖКХ, абонентской платы телефон работникам, частичную оплату путевок в детские оздоровительные лагеря, выплату единовременных пособий при достижении пенсионного возраста, материальная помощь одиноким и многодетным родителям, единовременная материальная помощь по заявлениям.

Библиографический список

1. Ларионова, Т.П. Инновации в организации и технологии обслуживания покупателей в торговле / Т.П. Ларионова, И.В. Данилова, // В мире науки и инноваций: сборник статей Международной научно-практической конференции (20 апреля 2016 г., г. Курган). в 3 ч. Ч.1/- Уфа: АЭТЕРНА, 2016. - С.104-107.
2. Ларионова Т.П. Управление обслуживания покупателей как фактор повышения покупательского спроса/ Т.П. Ларионова // Духовная сфера общества: сборник статей по итогам НИР кафедры философии и политологии за 2014 г. / Мар. гос. ун-т; под ред. В.Б. Голубева. – Йошкар-Ола, 2015. – Вып. 12. – С. 106-114.

АНАЛИЗ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМИ РЕСУРСАМИ

К. Т. Пайтаева

*Кандидат экономических наук,
доцент,
Чеченский государственный
университет, г. Грозный,
Чеченская Республика, Россия*

Summary. Problems of a comprehensive modernization of the economy have increased the need to find sustainable development of economic subjects of governance, strategic management, with emphasis on more efficient discovery and use of the existing economic and employment potential. Solving these problems requires a careful study of elements of the existing enterprise management system based on internal features and the external environment. All these activities should be aimed at strengthening of planning in the selection and placement of management personnel.

Keywords: economy; labor force; innovative methods of economic actors.

Практика производственно-хозяйственного управления на предприятиях развитых стран показывает, что актуальными вопросами являются разработка грамотной стратегии экономического развития, ускорение обо-

рачиваемости собственных и привлеченных средств, сокращение издержек производства, создание эффективной системы управления, повышение качества и конкурентоспособности продукции, удержание лидерских позиций на рынках сбыта продукции.

Состояние рынка труда и занятость населения служат своеобразными индикаторами результатов деятельности всей экономической системы с точки зрения социальной и экономической значимости. Образование и подготовка конкурентоспособных специалистов являются приоритетными задачами современного образования, поэтому в сегодняшних условиях экономического развития необходима тесная интеграция рынка труда, науки и системы образования [1, с. 102].

Проблемы всесторонней модернизации экономики усилили потребность в поиске механизмов управления устойчивым развитием экономических субъектов, методов стратегического управления с упором на более эффективное раскрытие и применение имеющегося экономического и трудового потенциала. Решение данных проблем требует тщательного изучения элементов существующей системы управления предприятием с учетом внутренних особенностей и внешней среды. Все эти мероприятия должны быть направлены на усиление планомерности в подборе и расстановке кадров управления. Основной фигурой и источником этих изменений становится экономически активный, способный к труду человек, который обладает соответствующим уровнем знаний, навыков и умений [2, с. 103].

До недавнего времени подавляющая часть хозяйствующих субъектов занималась подбором персонала лишь по мере необходимости, используя краткосрочные прогнозы потребности в кадрах управления. В основном планировались мероприятия по повышению квалификации специалистов и хозяйственных руководителей. Использование механизма долгосрочного планирования и прогнозирования предполагает создание благоприятных условий для разработки долгосрочных планов работы исключительно с управленческими кадрами. Долгосрочное планирование становится основной формой планирования системы работы с кадрами управления, поскольку позволяет учитывать возможные последствия принимаемых управленческих решений.

Анализ проблемы управления трудовыми ресурсами свидетельствует о необходимости использования инновационных методов в соответствии с возросшими требованиями и переходом к инновационной экономике. Это выражается в применении передовых технологий и методов, формирующих необходимые условия для создания высокотехнологичных производств, обеспеченных квалифицированными кадрами, способными к воплощению и коммерциализации инноваций. Такая ориентация служит весомым аргументом в пользу создания единой стратегии управления формированием человеческого капитала. Влияние использования инноваций в управлении трудовыми ресурсами на конкурентоспособность предприятия определяется уровнем повышения эффективности производственной дея-

тельности персонала. Поскольку применение инновационных методов в управлении трудовыми ресурсами связано с затратами, экономическая эффективность может быть определена как частное от деления совокупного экономического эффекта, связанного с использованием инноваций, на сумму затрат, вызванных их внедрением. В условиях модернизации экономики основная цель системы обучения кадров заключается в формировании компетенций работников, необходимых для их профессионального роста в соответствии с потребностями и технологическими изменениями.

Библиографический список

1. Пайтаева К.Т. Анализ и оценка влияния рынка труда на процесс трудоустройства // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2016. – № 58. – С. 100–102.
2. Пайтаева К.Т. Конкурентоспособность как фактор развития экономики // Сборники конференций НИЦ «Социосфера». – 2016. – № 58. – С. 103–104.

ӨНІРДІҢ БӘСЕКЕГЕ ҚАБІЛЕТТІЛІГІН ДАМУДА ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ

А. Қ. Бекқожаева

*Экономика ғылымдарының кандидаты,
доцент,*

Д. Қ. Исабек

*магистрант,
Қорқыт Ата атындағы
Қызылорда мемлекеттік университеті,
Қызылорда қ., Қазақстан*

Summary. This article deals with the relationship of concepts competitiveness of the national economy, employment and standard of living. In order to improve the competitiveness of the national economy are relevant issues of labor resources management, providing the population with jobs, improve living standards.

Keyword: competitiveness; employment; labor; living standards.

Ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі жұмысбастылық пен халықтың өмір сүру деңгейіне байланысты. Демек, заманауи әлеуметтік мемлекет, өзінің халқын белгілі бір табыс деңгейімен, ең алдымен экономикасындағы жұмысбастылық негізінде қамтамасыз ету жауапкершілігін мойындайды. Сондай-ақ, жұмысбастылық, жаһандық экономика жағдайында өзінің халқына жұмысбастылықты қамтамасыз ете алатын шаруашылықтың бәсекеге қабілетті салалары мен сфералары бар заманауи мемлекеттің бәсекеге қабілеттілігінің бір белгісі болып табылады.

Сонымен заманауи теориялық тұжырымдамаларға сәйкес ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігі қажет, өйткені ол тауарлар мен қызметтердің жаһанданған әлемінде халықтың жұмысбастылығын

қамтамасыз етеді және тиісінше, белгілі бір елге әлеуметтік- бейімделген даму үлгісін жүзеге асыруға мүмкіндік береді деп айтуға болады.

Яғни «бәсекеге қабілеттілік», «еңбек жағдайы және жұмысбастылық», «адам капиталы», «өмір сүру деңгейі және сапасы», «әл-ауқат» категориялары логикалық түрде немесе жеке және тұтастық принциптері бойынша өзара байланысты болады. Ерекше бәсекелік артықшылықтары (экономикалық ғылыми зерттеу және білім беру институттары, мәдениет, сапа менеджмент жүйесі), экономикалық дамудың жаңашылдығы, еңбек өнімділігі және адам капиталының деңгейі, жұмысбастылық (еңбек жағдайы және жұмысбастылықтың көптірлілігі) және бәсекеге қабілетті ұлттық экономика категориялар логикалық өзара тығыз байланыста.

Заманауи әлемдік экономикада ұлттық бәсекеге қабілеттілікке жету, тек қана адам капиталының жоғарғы деңгейі бар елде мүмкін, тиісінше ол жұмыспен қамтылу мен халықтың әл-ауқатының жақсаруына байланысты [1, 53 б.]. Осы мақсатта мемлекет тарапынан халықты жұмыспен қамту саясаты қолға алыну керек.

Біздің ойымызша, нарықтық экономикада халықты жұмыспен қамтуда кәсіпкерлік қызметті дамыту қажет. Осы ретте «Бизнестің жол картасы» бағдарламасы қолға алынып, табысты жүргізілуде [2]. Кәсіпкерлікті қолдау бойынша 2,5 мың адам кәсіпкерлік негіздерін үйреніп, олар енді шағын несиелер алуға үміттеніп отыр. Дәл қазіргі жағдайда аталмыш бағдарламаға қатысушы 422 адам шағын несиелер алуға құжаттарын рәсімдеген. Онымен қоса, Мемлекет басшысының тапсырмасы бойынша әзірленіп, «Нұр Отан» ХДП бекіткен «Жұмыспен қамту-2020» бағдарламасын да айта кеткеніміз жөн [3].

Еңбек ресурстарын тиімді қолданудың басты индикаторы еңбек нарығы болып табылады. Еңбек нарығында еңбек құны мен оның қызмет ету функциялары саласында жұмыскер мен жұмыс берушінің мүдделерін ғана емес қоғамда болып жатқан барлық әлеуметтік экономикалық құбылыстар көрініс табады. Елдің экономикасында болып жатқан институционалды процесстер еңбек ресурстарын басқаруды және халықты жұмыспен қамту мәселелерін тиянақты талдау және терең зерттеуді талап етеді.

Халықтың тұрмыс деңгейінің артуы еліміздің қазіргі заманғы әлемдік экономикада өзінің тиісті орнын алуға және Қазақстан Республикасының бәсекеге қабілеттілігін арттыруға негіз болады. Қазақстан Республикасының әлемдегі бәсекеге қабілетті елу елдің қатарына қосылуы үшін тұрғындардың тұрмыс деңгейін арттыруға және олардың әлеуметтік жіктелуінің алдын алуға оңтайлы жағдайлар жасау ерекше маңызды.

Қазақстан Республикасының тұрақты дамуын қамтамасыз ету елдің еңбек ресурстарына тікелей шарттас, себебі еңбек ресурстары қоғамдық өндірістің маңызды элементі болып табылады. Еңбек ресурстарының

ерекше құндылығын сезіну жоғары дамыған мемлекеттердің экономикалық өсуінің негізгі факторларының бірі болып табылады.

Библиографиялық тізім

1. Иляшова Г. К. Жұмысбастылық- әлеуметтік нарықтық экономикада халықтың әлеуметтік қатынастарын арттырудың жетекші факторы // Саясат, 2009. -№2.-53б.
2. www.ukimet.kz. " Бизнестің жол картасы 2020» бағдарламасы.
3. www.enbek.gov. Жұмыспен қамту 2020 бағдарламасы.



**ПЛАН МЕЖДУНАРОДНЫХ КОНФЕРЕНЦИЙ, ПРОВОДИМЫХ ВУЗАМИ
РОССИИ, АЗЕРБАЙДЖАНА, АРМЕНИИ, БОЛГАРИИ, БЕЛОРУССИИ,
КАЗАХСТАНА, УЗБЕКИСТАНА И ЧЕХИИ НА БАЗЕ
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»
В 2017 ГОДУ**

Дата	Название
20–21 февраля 2017 г.	Инновации и современные педагогические технологии в системе образования
25–26 февраля 2017 г.	Экологическое образование и экологическая культура населения
1–2 марта 2017 г.	Национальные культуры в социальном пространстве и времени
3–4 марта 2017	Современные философские парадигмы: взаимодействие традиций и инновационные подходы
5–6 марта 2017 г.	Символическое и архетипическое в культуре и социальных отношениях
13–14 марта 2017 г.	Актуальные проблемы современных общественно-политических феноменов: теоретико-методологические и прикладные аспекты
15–16 марта 2017 г.	Социально-экономическое развитие и качество жизни: история и современность
20–21 марта 2017 г.	Гуманизация обучения и воспитания в системе образования: теория и практика
25–26 марта 2017 г.	Актуальные вопросы теории и практики филологических исследований
29–30 марта 2017 г.	Развитие личности: психологические основы и социальные условия
5–6 апреля 2017 г.	Народы Евразии: история, культура и проблемы взаимодействия
7–8 апреля 2017 г.	Миграционная политика и социально-демографическое развитие стран мира
10–11 апреля 2017 г.	Проблемы и перспективы развития профессионального образования в XXI веке
15–16 апреля 2017 г.	Информационно-коммуникационное пространство и человек
20–21 апреля 2017 г.	Здоровье человека как проблема медицинских и социально-гуманитарных наук
22–23 апреля 2017 г.	Социально-культурные институты в современном мире
25–26 апреля 2017 г.	Детство, отрочество и юность в контексте научного знания
28–29 апреля 2017 г.	Культура, цивилизация, общество: парадигмы исследования и тенденции взаимодействия
2–3 мая 2017 г.	Современные технологии в системе дополнительного и профессионального образования
5–6 мая 2017 г.	Теория и практика гендерных исследований в мировой науке
7–8 мая 2017 г.	Социосфера в современном мире: актуальные проблемы и аспекты гуманитарного осмысления
10–11 мая 2017 г.	Риски и безопасность в интенсивно меняющемся мире
13–14 мая 2017 г.	Культура толерантности в контексте процессов глобализации: методология исследования, реалии и перспективы
15–16 мая 2017 г.	Психолого-педагогические проблемы личности и социального взаимодействия
20–21 мая 2017 г.	Текст. Произведение. Читатель
22–23 мая 2017 г.	Профессиональное становление будущего учителя в системе непрерывного образования: теория, практика и перспективы
25–26 мая 2017 г.	Инновационные процессы в экономической, социальной и духовной сферах жизни общества
1–2 июня 2017 г.	Социально-экономические проблемы современного общества
5–6 июня 2017 г.	Могучая Россия: от славной истории к великому будущему
10–11 сентября 2017 г.	Проблемы современного образования
15–16 сентября 2017 г.	Новые подходы в экономике и управлении
20–21 сентября 2017 г.	Традиционная и современная культура: история, актуальное положение и перспективы
25–26 сентября 2017 г.	Проблемы становления профессионала: теоретические принципы анализа и практические решения
28–29 сентября 2017 г.	Этнокультурная идентичность – фактор самосознания общества в условиях глобализации

1–2 октября 2017 г.	Иностранный язык в системе среднего и высшего образования
5–6 октября 2017 г.	Семья в контексте педагогических, психологических и социологических исследований
12–13 октября 2017 г.	Информатизация высшего образования: современное состояние и перспективы развития
13–14 октября 2017 г.	Цели, задачи и ценности воспитания в современных условиях
15–16 октября 2017 г.	Личность, общество, государство, право: проблемы соотношения и взаимодействия
17–18 октября 2017 г.	Тенденции развития современной лингвистики в эпоху глобализации
20–21 октября 2017 г.	Современная возрастная психология: основные направления и перспективы исследования
25–26 октября 2017 г.	Социально-экономическое, социально-политическое и социокультурное развитие регионов
28–29 октября 2017 г.	Наука, техника и технология в условиях глобализации: парадигмальные свойства и проблемы интеграции
1–2 ноября 2017 г.	Религия – наука – общество: проблемы и перспективы взаимодействия
3–4 ноября 2017 г.	Профессионализм учителя в информационном обществе: проблемы формирования и совершенствования.
5–6 ноября 2017 г.	Актуальные вопросы социальных исследований и социальной работы
7–8 ноября 2017 г.	Классическая и современная литература: преемственность и перспективы обновления
10–11 ноября 2017 г.	Формирование культуры самостоятельного мышления в образовательном процессе
15–16 ноября 2017 г.	Проблемы развития личности: многообразие подходов
20–21 ноября 2017 г.	Подготовка конкурентоспособного специалиста как цель современного образования
25–26 ноября 2017 г.	История, языки и культуры славянских народов: от истоков к грядущему
1–2 декабря 2017 г.	Практика коммуникативного поведения в социально-гуманитарных исследованиях
3–4 декабря 2017 г.	Проблемы и перспективы развития экономики и управления
5–6 декабря 2017 г.	Безопасность человека и общества как проблема социально-гуманитарных наук

ИНФОРМАЦИЯ О НАУЧНЫХ ЖУРНАЛАХ

Название	Профиль	Периодичность	Наукометрические базы	Импакт-фактор
Научно-методический и теоретический журнал «Социосфера»	Социально-гуманитарный	Март, июнь, сентябрь, декабрь	• РИНЦ (Россия), • Directory of open access journals (Швеция), • Open Academic Journal Index (Россия), • Research Bible (Китай), • Global Impact factor (Австралия), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • International Society for Research Activity Journal Impact Factor (Индия), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • Universal Impact Factor, • CrossRef (США)	• Global Impact Factor – 1,041, • Scientific Indexing Services – 1,09, • General Impact Factor – 2,1825, • Scientific Journal Impact Factor – 4,22, • Research Bible – 0,781, • РИНЦ – 0,279.
Чешский научный журнал «Paradigmata poznání»	Мультидисциплинарный	Февраль, май, август, ноябрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • Scientific Indexing Services (США), • Cite Factor (Канада), • General Impact Factor (Индия), • Scientific Journal Impact Factor (Индия), • CrossRef (США)	• General Impact Factor – 1,5947, • Scientific Journal Impact Factor – 4,061. • РИНЦ – 0,258.
Чешский научный журнал «Ekonomické trendy»	Экономический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • CrossRef (США)	
Чешский научный журнал «Aktuální pedagogika»	Педагогический	Февраль, май, август, ноябрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • CrossRef (США)	
Чешский научный журнал «Akademická psychologie»	Психологический	Март, июнь, сентябрь, декабрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • CrossRef (США)	
Чешский научный и практический журнал «Sociologie člověka»	Социологический	Февраль, май, август, ноябрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • CrossRef (США)	
Чешский научный и аналитический журнал «Filologické vědomosti»	Филологический	Февраль, май, август, ноябрь	• РИНЦ (Россия), • Research Bible (Китай), • CrossRef (США)	

**ИЗДАТЕЛЬСКИЕ УСЛУГИ НИЦ «СОЦИОСФЕРА» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

Научно-издательский центр «Социосфера» приглашает к сотрудничеству всех желающих подготовить и издать книги и брошюры любого вида:

- учебные пособия,
- авторефераты,
- диссертации,
- монографии,
- книги стихов и прозы и др.

Книги могут быть изданы в Чехии
(в выходных данных издания будет значиться –
Прага: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)
или в России
(в выходных данных издания будет значиться –
Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

Мы осуществляем следующие виды работ.

- редактирование и корректура текста (исправление орфографических, пунктуационных и стилистических ошибок),
- изготовление оригинал-макета,
- дизайн обложки,
- присвоение ISBN,
- присвоение doi,
- печать тиража в типографии,
- обязательная отсылка 5 экземпляров в ведущие библиотеки Чехии или 16 экземпляров в Российскую книжную палату,
- отсылка книг автору.

Возможен заказ как отдельных услуг, так как полного комплекса.

**PUBLISHING SERVICES
OF THE SCIENCE PUBLISHING CENTRE «SOCIOSPHERE» –
VĚDECKO VYDAVATELSKÉ CENTRUM «SOCIOSFÉRA-CZ»**

The science publishing centre «Sociosphere» offers co-operation to everybody in preparing and publishing books and brochures of any kind:

- training manuals;
- autoabstracts;
- dissertations;
- monographs;
- books of poetry and prose, etc.

Books may be published in the Czech Republic
(in the output of the publication will be registered

Prague: Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»)

or in Russia

(in the output of the publication will be registered

Пенза: Научно-издательский центр «Социосфера»)

We carry out the following activities:

- Editing and proofreading of the text (correct spelling, punctuation and stylistic errors),
- Making an artwork,
- Cover design,
- ISBN assignment,
- doi assignment,
- Print circulation in typography,
- delivery of required copies to the Russian Central Institute of Bibliography or leading libraries of Czech Republic,
- sending books to the author by the post.

It is possible to order different services as well as the full range.

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ»
Bashkir State University,
Institute of Economics, Finance and Business
Italian Research Institute for Political, Economic and Social Research Eurispes
The Ministry of Labour and Social Protection of the Republic of Bashkortostan

RECENT SOCIO-ECONOMIC PROBLEMS OF DEVELOPMENT OF LABOR RELATIONS

Materials of the III international scientific conference
on February 5–6, 2017

Articles are published in author's edition.
The original layout – I. G. Balashova

Do sazby 18.02.2017
Formát 60x84/16
Papír bílý standardní
Počet tiskových archů 7,3.
Tiráž 100 ks

Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», s.r.o.:
Identifikační číslo 29133947 (29.11.2012)
U dálnice 815/6, 155 00, Praha 5 – Stodůlky, Česká republika.
Tel. +420608343967,
web site: <http://sociosfera.com>,
e-mail: sociosfera@seznam.cz