

ӘОЖ 005.95/.96(574.1)

Білім алушы: Сарамбетова Л.А., студент

Ғылыми жетекші: Ержанова Ж.К.,

«Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті» КеАҚ,
Орал қ.

БАТЫС ҚАЗАҚСТАН ОБЛЫСЫНДАҒЫ ЕҢБЕК РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУ

АННОТАЦИЯ

Еңбек ресурстарын дұрыс пайдаланудың сапасы мен тиімділігі кәсіпорын қазметінің нәтижесі мен оның бәсеке қабілеттілігін анықтайды. Бұл мақала экономика саласындағы ауқымды тақырыптардың бірі еңбек ресурстарын зерттеп, ұйымдастыруға соның ішінде, Батыс Қазақстан облысының еңбек ресурстарын пайдалануды ұйымдастыруға арналған. Батыс Қазақстан облысы – Қазақстанның ең ірі және дамыған аймақтарының бірі. Мұнда экономиканың әртүрлі салаларының көптеген кәсіпорындары орналасқан, бұл еңбек ресурстарын тиімді ұйымдастыруды талап етеді. Батыс Қазақстан облысының экономикасын дамытудың негізгі бағыттарының бірі – өндірісті индустрияландыру және әртараптандыру болып табылады. Бұл жаңа өндірістер мен кәсіпорындардың жұмысын қамтамасыз етуге қабілетті жоғары білікті кадрлармен қамтамасыз етуді талап етеді. Осыған байланысты мақалада Батыс Қазақстан облысының еңбек ресурстарының соңғы жылдардағы жағдайына талдау жасалған, еңбек нарығының негізгі көрсеткіштеріне сипаттама берілген.

***Кілт сөздер:** жұмысбастылық, жұмыс күші, жұмыссыздық, еңбек ресурстары*

Кіріспе. Өңірдің әлеуметтік және экономикалық әлеуетінің маңызды құрамдас бөлігі оның еңбек әлеуеті болып табылады, ол жиынтық жұмыс күші мен халықтың еңбекке жиынтық қоғамдық қабілетін білдіреді. Экономикалық категория ретінде еңбек әлеуеті еңбекке қабілетті халықтың психофизиологиялық біліктілік, рухани және әлеуметтік қасиеттерінің көбеюіне қатысты өндірістік қатынастарды көрсетеді. Сандық жағынан, еңбек әлеуеті – бұл еңбек ресурстарының жалпы санымен, олардың жыныстық-жас құрылымымен, білім деңгейімен және оларды пайдалану мүмкіндіктерімен анықталатын еңбек қорлары. Елдің барлық аймақтарында еңбек ресурстарын ұтымды пайдалануды қамтамасыз ету Қазақстанның экономикалық кешенін әлеуметтік-экономикалық дамытудың маңызды міндеттерінің бірі болып табылады. Оны шешу үшін қоғамда бар еңбек ресурстарын, экономикалық кешеннің жұмыс күшіне қажеттіліктерін және бүкіл қоғамның мүдделеріне сүйене отырып, елдегі және аймақтардағы еңбек ресурстарын тиімді пайдалану жолдарын объективті бағалау қажет. Қоғамдық өндірісті дамытудың алғышарты, негізгі өндірістік күш – бұл халық, оған жұмыс істеуге мүмкіндік беретін физикалық және рухани қабілеттердің жиынтығы. Еңбекке қабілетті халық белгілі бір жас шекараларымен шектелген халықтың бөлігі ретінде әрекет етеді. Еңбекке қабілетті жастағы шекаралар жылжымалы сипатқа ие және адамның дамуының әлеуметтік-экономикалық жағдайлары мен физикалық ерекшеліктерімен анықталады.

Материалдар мен әдістер. Бұл жұмыста экономикалық, статистикалық және аналитикалық әдістер қолданылды. Теорияны негіздеу үшін индукция, дедукция, абстракция, салыстыру сияқты жалпы ғылыми әдістер қолданылады.

Материалдар базасы ретінде ҚР Ұлттық статистика бюросының талдамалық және статистикалық деректері пайдаланылды.

Талқылау. Батыс Қазақстан облысы бойынша халқы мен олардың еңбекпен қамтылуын 1 кестеден көреміз.

1 кесте - Еңбек нарығының негізгі индикаторлары адам

Жылдар	Жұмыс күші	Оның ішінде			
		жұмыспен қамтылған халық	оның ішінде		жұмыссыз халық
			жалдамалы қызметкерлер	жұмыспен қамтылған халықтың басқа категориялары	
1	2	3	4	5	6
Барлық халық					
2017	336 605	320 221	201 956	118 265	16 384
2018	337 404	320 999	202 824	118 175	16 405
2019	338 012	321 662	204 202	117 460	16 350
2020	337 861	321 020	232 366	88 654	16 841
2021	338 693	322 262	233 505	88 757	16 431
Қала халқы					
2017	161 777	154 007	127 971	26 036	7 770
2018	164 593	156 927	129 759	27 168	7 666
2019	166 761	158 835	130 908	27 927	7 926
2020	166 228	158 174	135 432	22 742	8 054
2021	166 122	158 311	135 146	23 165	7 811
1	2	3	4	5	6
Ауыл халқы					
2017	174 828	166 214	73 985	92 229	8 614
2018	172 811	164 072	73 065	91 007	8 739
2019	171 251	162 827	73 294	89 533	8 424
2020	171 633	162 846	96 934	65 912	8 787
2021	172 571	163 951	98 359	65 592	8 620

Кестеден көріп отырғандай, 2017 жылы жұмыс күші барлық халықтың 336 605 адам санын құраған, оның ішінде қала халқының жұмыс күші 161 777 адам, ал ауыл халқында - 174 828 адам көрсетілген. Ал 2021 жылы жұмыс күші 338 693 адамды құрап, қала халқындағы жұмыс күші 166 122- ге, ал ауыл халқында 172 571-ге тең болған. 2017 жыл мен 2021 жылғы көрсеткіштерді салыстырсақ, жұмыс күшінің біршама өскенін көреміз, оны халық санының өсуімен байланыстыруға болады. Соның ішінде қала халқының жұмыс күші көбейіп, ауыл халқында, керісінше, төмендегенін көреміз. Бұл жағдай халықтың басым бөлігінің ірі қалаларға ағылуымен, яғни урбандалу процесімен түсіндіріледі. Жалған урбанизация сияқты жағымсыз құбылыс болуы мүмкін – бұл қалаға экономикалық белсенді емес халық немесе қалалық кедейліктің қатарын толықтыратын жұмыс таба алмайтын адамдар келген кезде орын алады.

2021 жылғы 15 және одан жоғары жастағы жұмыс күші саны 338,7 мың адамға жетті. Жұмыс күшінің жалпы саны 166,1 мың адамды (49%) – қала халқы, 166,7 мың адамды (49,2%) әйелдер құрады. Облыс экономикасында 322,3 мың адам жұмыспен қамтылды. Жұмыспен қамту деңгейі жұмыс күшінің 95,1%, 15 және одан жоғары жастағы халыққа 66,7% жетті.

Жұмыспен қамтылған халық арасындағы жалдамалы қызметкерлер саны 233,5 мың адамды немесе 72,5%, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар – 88,8 мың адамды немесе 27,5%

құрады. Жұмыспен қамтылған халықтың арасында ерлер саны 164,2 мың адамды немесе жартысынан көбін, әйелдер – 158,1 мың адамды (49%) құрады. Жұмыспен қамтылғандар құрылымындағы негізгі үлесті – 24,4% 35-44 жастағы тұлғалар, 22,4% – 45-54, 16%-55-64, 15% – 16-24 жастағы жастар, 13,7%-29-34, 8,5%-25-28 жастағылар құрады. 2021 жылғы жұмыссыз халықтың саны 16,4 мың адамды құрады. Жұмыссыздық деңгейі 4,9% қалыптастырды. Жалпы жұмыссыздар санынан қала халқы 7,8 мың адамды (47,5%), ауыл халқы – 8,6 мың адамды (52,5%), жұмыссыздық деңгейі сәйкесінше 4,7% және 5% құрады. Жұмыссыздар құрылымының 35-44 жастағы тұлғалардың үлесі 22,3%, 16-24 жастағылар – 12,4% құрады. Жұмыссыздар санының арасында жоғары білімділер 3,6 мың адам (21,9%), жалпы орта білімділер – 1,3 мың адам (7,9%), орта кәсіби білімділер – 9 мың адам (54,7%). Өрбір жұмыссыздың үшіншісі кез келген жұмыстың жоқтығы себебі бойынша жұмыспен қамтылмаған, 28,9% - өз еркі бойынша жұмыстан босатылғандар, 15,6% - кәсіпорынның таратылуына (банкрот болуына), штат санының қысқаруына байланысты жұмыстан босатылғандар.

2021 жылғы 15 және одан жоғары жастағы жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдар саны 144,6 мың адаммен қалыптасты немесе 2020 жылмен салыстырғанда 213 адамға (0,1%) азайды. Жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдар санының 57,5 мың адамын – ерлер (39,8%), 87,1 мың адамын (60,2%) - әйелдер құрады. Жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдардың үлесі 29,9% құрады. Жұмыс күші құрамына кірмейтін адамдардың негізгі үлесін зейнеткерлер – 48,7% және оқытудың күндізгі нысанында оқитындар – 37,6% құрады, үй шаруашылығын жүргізумен қамтылғандар – 4,5%, денсаулығы бойынша – 6,4%.

2 кесте - Экономикалық қызмет түрлері бойынша жұмыспен қамтылған халық адам

	Барлығы				
	2017	2018	2019	2020	2021
	Барлық халық				
Жұмыспен қамтылған халық – барлығы	320 221	320 999	321 662	321 020	322 262
Ауыл, орман және балық шаруашылығы	72 835	72 558	49 872	49 195	49 108
Өнеркәсіп	30 095	29 954	31 276	31 961	31 604
Құрылыс	22 055	21 241	26 414	26 302	26 408
Ақпарат және байланыс	3 723	3 646	3 616	3 223	3 283
Қаржы және сақтандыру	4 011	4 399	4 730	4 752	4 653
Әкімшілік және қосалқы қызмет көрсету саласындағы	10 360	10 721	10 113	10 237	9 275
Мемлекеттік басқару және қорғаныс; міндетті әлеуметтік қамтамасыз ету	18 598	18 542	18 200	18 479	18 870
Білім беру	46 069	46 370	45 931	45 934	46 022
Денсаулық сақтау және әлеуметтік қызметтер	18 462	18 547	18 922	19 200	19 492
Өнер, ойын-сауық және демалыс	6 271	6 243	6 076	5 895	6 197
Тұру және тамақтану бойынша қызметтер	6 294	6 745	7 543	7 325	6 726
Өзге де қызметтер түрлерін ұсыну	111 543	111 969	130 245	130 478	132 228

Кесте мәліметтерінен халықтың ең көп бөлігі ауыл, орман және балық шаруашылығы мен білім саласында қызмет етіп жатқанын көреміз. Динамикада ауыл шаруашылығы саласындағы жұмысшылар саны 32 %-ке азайған, керісінше өнеркәсіп, құрылыс саласы жұмысшылары саны артып отыр. 2021 жылы бір қызметкердің орташа айлық атаулы жалақысы кәсіпкерлік қызметпен айналысатын шағын кәсіпорындарды есепке алумен 224190 теңгені құрады, қызметпен айналысатын шағын кәсіпорындарды есепке алусыз - 226537 теңгені құрады, тиісінше атаулы жалақы индексі 115,9% және нақты көріністе 107,4% құрады. Есепті кезеңде ірі және орта кәсіпорындардағы қызметкерлердің орташа айлық атаулы жалақысы 256011 теңгені құрады және өткен жылға қарағанда 13,9% өсті, нақты көріністе 5,6% өсті. Еңбекақыдағы айырмашылықтар экономика-лық қызметтер түріне тән. Еңбекақының ең жоғары шамасы кен өндіру өнеркәсібі және карьерлерді қазу қызметінде - 1217194 теңге*, ең төменгі шамасы - өнер, ойын-сауық және демалыс қызметінде - 103257 теңге белгіленді. Есепті жылы ерлердің орташа айлық атаулы жалақысы 255507 теңгеге жетіп, өткен жылға қарағанда 12,3% өсті, әйелдерде тиісінше 200166 теңге және 21% өсті. Аудандар бөлінісінде ең жоғары орташа айлық атаулы жалақы Бөрлі ауданы - 469476 теңге, Орал қаласында - 202975 теңге белгіленді, ең төменгі жалақы мөлшері Жаңақала ауданы - 150386 теңге, Казталов ауданы бойынша - 152223 теңге көрініс тапты. 2021 жылы жұмыс берушілердің жұмыс күшін ұстауға кеткен шығыстарының сомасы 414560,7 млн. теңгені құрады және өткен жылға қарағанда 16,3% өсті. Қызметкерлердің жалақы қоры 363490,6 млн теңгені немесе жұмыс күші құнының 87,7%-ын құрады. 2021 жылы жалдамалы қызметкерлер саны 141052 адамды құрады және өткен жылға қарағанда 1,3% азайды, оның ішінде ерлер 65994 адам немесе жалдамалы қызметкерлер санынан 46,8%, әйелдер 75058 адам немесе 53,2% құрады. 2021 жылы қызметкерлерді жалақы мөлшері бойынша бөлу (сәуір айында толық жұмыс істеген қызметкерлердің біржолғы есебі бойынша) жалдамалы қызметкерлердің 1,3% - 45000 теңгеге дейін орташа айлық жалақыны, 18,9% - 45001-ден 75000 теңгеге дейін, 12,3% - 75001-ден 105000 теңгеге дейін, 40,5% 105001-ден 240000 теңгеге дейін, 27% - 240001-ден және жоғары алатынын көрсетті.

Қорытынды. Батыс Қазақстан облысының еңбек ресурстарын тиімді пайдалануда келесі негізгі бағыттар ұсынылады:

1) Батыс Қазақстан облысында еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру және өндіріс сапасын арттыру үшін персоналды басқарудың заманауи технологиялары мен әдістері белсенді түрде қолдану. Оларға жұмысқа қабылдау процестерін автоматтандыру, еңбек нарығын талдау және HR бағдарламалық қамтамасыз етуді пайдалану кіреді;

2) Батыс Қазақстан облысының еңбек ресурстарын ұйымдастырудың маңызды міндеттерінің бірі - еңбек ұжымдарын қолдау және дамыту. Осы мақсатта қызметкерлердің біліктілігін арттыруға бағытталған тренингтер, семинарлар және басқа да іс-шаралар өткізу;

3) сондай-ақ Батыс Қазақстан облысында еңбек ресурстарын ұйымдастырудың маңызды аспектісі - қызметкерлердің жеке еңбегінің нәтижелерін ескере отырып, әділ еңбекақы жүйесін құру және әлеуметтік жеңілдіктер мен кепілдіктерді беру болып табылады;

4) кәсіпкерлікті қолдау және шағын және орта бизнесті дамыту болып табылады. Ол үшін кәсіпкерлерді оқыту, инвесторларды іздеу және т.б. бағытталған түрлі бағдарламалар мен іс-шаралар өткізу.

Жалпы, Батыс Қазақстан облысында еңбек ресурстарын ұйымдастыру жоғары деңгейде жүргізіліп, облыс экономикасын дамытудың негізгі факторларының бірі болып табылады. Дегенмен, бұл процесті одан әрі жетілдіру үшін персоналды басқарудың технологиялары мен әдістерін жетілдіру бойынша жұмысты жалғастыру, сондай-ақ еңбек нарығындағы өзгерістерді үнемі талдап, жаңа жағдайларға бейімделу қажет.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Официальный сайт бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан.
2. Трудовые ресурсы региона / А. И. Шакирова. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2013. — № 6 (53). — С. 477-479. — URL: <https://moluch.ru/archive/53/7006/> (дата обращения: 10.04.2023).
3. Основы управления персоналом в организации [Текст] / А. Конакбаева // Саясат policy. - 2021. - № 2. - С. 22-24 .
4. Формирование трудовых ресурсов в регионе [Текст] : учеб. пособие для магистрантов / Л. С. Таршилова. - Алматы : Альманах, 2019.
5. Рынок труда: добиваясь стабильности [Текст] / А. Сулейменов // Деловой Казахстана. - 2018.
6. Факторы, влияющие на развитие трудовых ресурсов в стране [Текст] / Е. С. Тимонина, М. Е. Исенгалиева
7. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / Т. Н. Траисова, А. Т. Мелекова, А. Б. Траисова
8. Еліміздегі еңбек ресурсының әлеуеті қандай? [Текст] / К. Дүйсен // Айқын. - 2017.
9. Гибкие формы занятости и возможности их законодательного регулирования в Казахстане [Текст] / С. Берешев // Труд в Казахстане. - 2019.
10. Современные подходы к управлению человеческими ресурсами [Текст] / Н. М. Алимаев, Ш. Е. Шалбаева // Высшая школа Казахстана. - 2020.
11. Основы управления персоналом в организации [Текст] / А. Конакбаева // Саясат policy. - 2021. - № 2. - С. 22-24 . - ISSN 1998-4001
12. Экономический анализ предприятия [Текст] : учеб. пособие для магистрантов экономических специальностей / Н. Н. Пашенко. - Уральск : ЗКАТУ им. Жангир хана, 2018.
13. Экономика труда [Текст] : учеб. пособие / Т. Н. Траисова, А. Т. Мелекова, А. Б. Траисова. - Уральск : ЗКАТУ им. Жангир хана, 2019.

РЕЗЮМЕ

Качество и эффективность правильного использования трудовых ресурсов определяют результат деятельности предприятия и его конкурентоспособность. Данная статья посвящена изучению и организации трудовых ресурсов, одной из широких тем в области экономики, в том числе организации использования трудовых ресурсов Западно-Казахстанской области. Западно – Казахстанская область – один из крупнейших и наиболее развитых регионов Казахстана. Здесь расположены многочисленные предприятия различных отраслей экономики, что требует эффективной организации трудовых ресурсов. Одним из основных направлений развития экономики Западно – Казахстанской области является индустриализация и диверсификация производства. Это требует обеспечения высококвалифицированными кадрами, способными обеспечить работу новых производств и предприятий. В этой связи в статье проведен анализ состояния трудовых ресурсов Западно-Казахстанской области за последние годы, дана характеристика основных показателей рынка труда.

RESUME

The quality and efficiency of the correct use of labor resources determine the result of the company's activities and its competitiveness. This article is devoted to the study and organization of labor resources, one of the broad topics in the field of economics, including the organization of the use of labor resources of the West Kazakhstan region. The West Kazakhstan region is one of the largest and most developed regions of Kazakhstan. Numerous enterprises of various sectors of the economy are located here, which requires an effective organization of labor

resources. One of the main directions of economic development of the West Kazakhstan region is industrialization and diversification of production. This requires the provision of highly qualified personnel capable of ensuring the operation of new industries and enterprises. In this regard, the article analyzes the state of the labor resources of the West Kazakhstan region in recent years, characterizes the main indicators of the labor market.

ӘОЖ 355.232.5

Білім алушы: Садық С., Филиппова В.Л., студент

Ғылыми жетекші: Жаксылыков З.В.,

**«Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті» КеАҚ,
Орал қ.**

"МЕРГЕН" АТҚЫШТАР ҮЙІРМЕСІНІҢ ЖҰМЫСЫН ҰЙЫМДАСТЫРУ

АННОТАЦИЯ

Атыс үйірмелері ату спортының әуесқойлары үшін танымал орын болып табылады, онда олар өз дағдыларын жетілдіріп, жарыстарға қатыса алады. Осындай үйірмелердің бірі-Мерген атқыштар үйірмесі. Мұндай үйірменің жұмысын ұйымдастыру қатысушыларға жаттығулар мен жарыстарға қолайлы жағдай жасау үшін мұқият жоспарлау мен ұйымдастыруды қажет етеді. Бұл мақалада біз Мерген атқыштар үйірмесінің жұмысын ұйымдастырудың маңызды аспектілерін қарастырамыз, мысалы, жаттығу орнын таңдау, жаттығу бағдарламасын әзірлеу және жарыстарды жоспарлау, жаттықтырушылар мен көмекшілер тобын таңдау, үйірмені жылжыту және жаңа қатысушыларды тарту. Мерген атқыштар үйірмесінің жұмысын дұрыс ұйымдастыру ату спортының әуесқойлары арасында танымал болатын табысты және тиімді үйірме құруға әкелуі мүмкін.

Түйінді сөздер: жұмыстарды ұйымдастыру, атқыштар үйірмесі, Мерген, жоспар және ұйымдастыру.

"Мерген" атқыштар үйірмесі атқыштарды жарыстарға дайындаумен және олардың ату дағдыларын жетілдірумен айналысатын ұйым болып табылады. Бұл баяндамада біз "Мерген" атқыштар үйірмесінің жұмысын ұйымдастырудың негізгі аспектілерін қарастырамыз.

"Мерген" атқыштар үйірмесі жастарға физикалық және психологиялық дағдыларды дамытуға, сондай-ақ командада жұмыс істеуге үйренуге көмектесетін қосымша білім берудің өзекті және маңызды бағыты болып табылады.

Компьютерлік ойындар мен интернеттегі белсенді ойын-сауық саны артып келе жатқан қазіргі әлемде атыс үйірмесін өткізу ерекше өзекті болып отыр. Мерген сабақтары балалар мен жастарға уақытты тиімді өткізуге, үйлестіруді, күш пен төзімділікті дамытуға және стратегиялық ойлау дағдыларын дамытуға көмектеседі.

Сондай-ақ, "Мерген" атқыштар үйірмесін өткізу балалар мен жастарды қаруға деген құрметке тәрбиелеуге және салауатты өмір салтын насихаттауға көмектеседі. Сонымен қатар, іс-шаралар балалар мен жастарға құмарлықтарын әртараптандыруға және жаңа нәрсені үйренуге көмектесетін хобби бола алады.