

С.Ж. Ибраимова¹, Т.Я. Эрнazarов², М.К. Каримбергенова³

¹*Казахский университет технологии и бизнеса, Нур-Султан, Казахстан*

^{2,3}*Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова,
Павлодар, Казахстан*

(E-mail: saule_ibraimova_kz@mail.ru, denat_et@mail.ru, madina.pavlodar@mail.ru)

Экономические приоритеты совершенствования системы оплаты труда работников социальной сферы (на материалах Павлодарской области)

Аннотация. В статье рассмотрены актуальные вопросы реформирования системы оплаты труда работников социальной сферы промышленно-развитого региона Республики Казахстан – Павлодарской области. Объектом исследования выступает социальная сфера экономики Павлодарской области. Предметом исследования выступают тенденции и закономерности оплаты труда работников социальной сферы. Особое внимание акцентировано на таких аспектах, как основные элементы социальной сферы в экономической системе, особенности организации труда и заработной платы в социальной сфере, динамика предприятий и организаций, работающих (функционирующих) в социальной сфере Павлодарской области. В ходе исследования заработной платы в социальной сфере региона проанализирована динамика среднемесячной номинальной заработной платы работников предприятий социальной сферы, в том числе в рамках сопоставления номинальных и реальных индексов роста заработной платы, а также по категориям работников.

По результатам проведенного исследования обозначены основные системные проблемы оплаты труда работников социальной сферы в экономике Павлодарской области. Для достижения оптимального баланса интересов в системе «работник – работодатель» на предприятиях социальной сферы предложено внедрение инновационных систем оплаты труда.

В качестве основных методов исследования применялись: анализ и синтез, системный подход, методы индукции и дедукции, метод проектирования гипотез.

Ключевые слова: социальная сфера, работники социальной сферы, формы и системы оплаты труда, отрасли социальной сферы, предприятия и организации социальной сферы, регион.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2079-620X-2020-2-23-35>

Введение. В современных условиях успешное развитие национальной экономики и ее включение в систему международного разделения труда невозможно без развития социальной сферы. Социальная сфера ориентирована, прежде всего, на развитие человека и общества и занимает все более устойчивые позиции в мировой экономике, играет ключевую роль в обеспечении экономического роста и занятости населения. Увеличение доли сферы услуг в ВВП страны, в валовом региональном продукте и повышение ее вклада в обеспечение экономического роста страны и регионов являются одним из приоритетных направлений трансформации отраслевой структуры Республики Казахстан.

Развитие социальной сферы имеет важное значение не только на национальном, но и на региональном уровне.

В социальной сфере, в процессе ее развития и трансформационных изменений, особого переосмысления в рамках принципов и подходов требуют процессы формирования заработной платы.

Учитывая важность и масштабы задач, решаемых работниками социальной сферы, результативность их труда должна быть корреляционно взаимосвязана с эффективным материальным стимулированием их деятельности, в основу которого должен быть положен принцип правовой и социальной защищенности, размер вознаграждения за результаты труда с учетом трендов рыночной конъюнктуры.

В рамках поиска стратегических приоритетов повышения эффективности функционирования социальной сферы актуально выявить проблемы формирования заработной платы в системе ее функционирования, а также предложить возможные экономические приоритеты их решения.

Цель научной статьи – определить приоритетные направления совершенствования системы оплаты труда работников социальной сферы на региональном уровне на примере Павлодарской области.

В качестве решаемых научных задач выступают:

- исследование и анализ современного состояния социальной сферы в экономике Павлодарской области;
- исследование и анализ современных форм, систем и размера оплаты труда работников социальной сферы;
- исследование и анализ современных проблем, связанных с оплатой труда работников социальной сферы;
- разработка предложений по внедрению на региональных предприятиях социальной сферы инновационных систем оплаты труда.

Методология.

Социальная сфера – это совокупность отраслей, обслуживающих базовые социальные потребности населения. Также к социальной сфере относится все, что обеспечивает жизнедеятельность человека.

Социальная сфера в настоящее время представлена совокупностью отраслей, деятельность которых непосредственно связана с обслуживанием населения. Отрасли социальной сферы оказывают непосредственное влияние на уровень благосостояния и качество жизни населения.

Существует еще несколько терминов, которые в качестве синонимов используются для определения этого понятия:

- непроизводственная сфера;
- сфера услуг (в широком толковании);
- социальная инфраструктура [1, 2, 3].

Основные элементы социальной сферы представлены на рисунке 1.



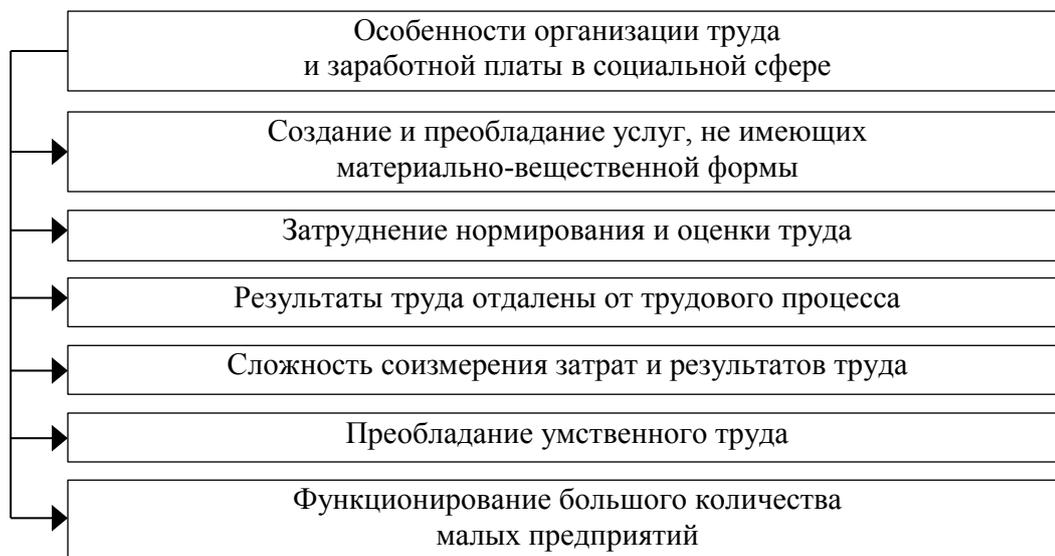
Примечание – Составлено авторами по источникам [1, 2, 3]

Рисунок 1 – Основные элементы социальной сферы в экономической системе

Заработная плата работников социальной сферы регулируется совокупностью экономических законов, как и в сфере материального производства. Заработная плата является ценой, которая выплачивается работнику за использование его труда или его трудовые услуги. В непроизводственной сфере, как и в материальном производстве, она выполняет четыре функции, соответствующие фазам общественного производства: производственный процесс; распределительный процесс; процесс обмена; процесс потребления [4, 5].

В социально-ориентированных отраслях, в соответствии с рисунком 2, имеют место и существенные различия в организации заработной платы, тарифной системы, формах и системах заработной платы, что связано с особенностями самого труда в непроизводственной сфере.

На современном этапе в Павлодарской области, в соответствии с таблицей 1, функционирует 1936 различных организационно-правовых субъектов, представляющих социальную сферу региона. Их максимальное количество сосредоточено в крупнейших административных центрах – города Павлодар, Экибастуз, Аксу. Количественный охват сельских районов организациями и предприятиями социальной сферы представлен в минимальном количестве. Между тем максимальный темп роста количества предприятий социальной сферы приходится на город Павлодар, Павлодарский и Успенский районы. В среднем за стратегический период, с 2014 по 2018 годы, прирост предприятий социальной сферы составил 16%. На данный показатель оказали такие факторы, как государственная политика в области развития социальной сферы, активизация предприятий малого бизнеса в области социальной сферы.



Примечание – Составлено авторами по источникам [4, 5]

Рисунок 2 – Особенности организации труда и заработной платы в социальной сфере

Таблица 1

**Число предприятий и организаций, работающих (функционирующих)
в социальной сфере Павлодарской области**

Административные субъекты	Предприятия и организации, кол-во ед.					Темп роста 2018 года к 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Город Павлодар	1 121	1 059	1 236	1 372	1354	120,8
Город Аксу	61	60	62	61	61	100,0
Город Экибастуз	243	244	273	288	282	116,0
Актогайский район	10	8	8	10	10	100,0
Баянаульский район	30	27	30	34	32	106,7
Железинский район	25	21	24	23	22	88,0
Иртышский район	48	45	46	48	47	97,9
Теренкольский район	21	19	19	19	19	90,5
Аккулинский район	12	8	9	7	7	58,3
Майский район	21	18	18	19	19	90,5
Павлодарский район	25	28	29	37	35	140,0
Успенский район	16	24	24	25	24	150,0
Щербактинский район	24	21	23	24	24	100,0
Итого	1 657	1 582	1 801	1 967	1 936	116,8

Примечание – Составлено авторами по источнику [6]

Организация форм и систем оплаты труда в отраслях социальной сферы Павлодарской области носит вариативный характер и зависит от следующих факторов: принадлежность предприятий и организаций социальной сферы к государственной или частной форме собственности; применение единой тарифной сетки и соответствие работников социальной сферы установленным категориям в соответствии с образованием, знаниями, навыками и компетенциями; применение систем надбавочных коэффициентов и систем доплат.

В социальной сфере Павлодарской области за последние пять лет наблюдается рост среднемесячной заработной платы, что отображено в таблице 2. Максимальный темп роста заработной платы приходился на операции с недвижимым имуществом, услуги по проживанию и питанию, прочие услуги.

Таблица 2

Динамика среднемесячной номинальной заработной платы работников социальной сферы Павлодарской области

Наименование отраслей социальной сферы	Средняя номинальная заработная плата, тенге					Темп роста 2018 года к 2014, %
	2014	2015	2016	2017	2018	
Оптовая и розничная торговля	87 514	85 602	94 342	107 432	110 437	126,2
Транспорт	137 059	141 951	149 515	162 428	170 489	124,4
Услуги по проживанию и питанию	67 478	98 737	98 332	108 041	115 567	171,3
Информация и связь	128 945	134 018	146 485	146 041	158 923	123,2

Экономические приоритеты совершенствования системы оплаты труда работников социальной сферы (на материалах Павлодарской области)

Финансовая и страховая деятельность	133 287	148 240	168 161	179 195	180 345	135,3
Операции с недвижимым имуществом	81 342	86 658	93 130	122 333	129 296	159,0
Профессиональная, научная и техническая деятельность	123 125	131 143	137 531	135 457	139 258	113,1
Деятельность в области административного и вспомогательного обслуживания	66 070	80 545	86 769	78 745	84 258	127,5
Государственное управление	93 671	96 283	106 063	110 659	112 456	120,1
Образование	69 394	71 624	88 053	90 132	92 158	132,8
Здравоохранение	83 838	86 539	100 999	104 385	108 245	129,1
Искусство, развлечения и отдых	60 110	67 208	75 139	79 567	82 345	137,0
Предоставление прочих видов услуг	75 975	84 928	141 935	143 153	151 267	199,1

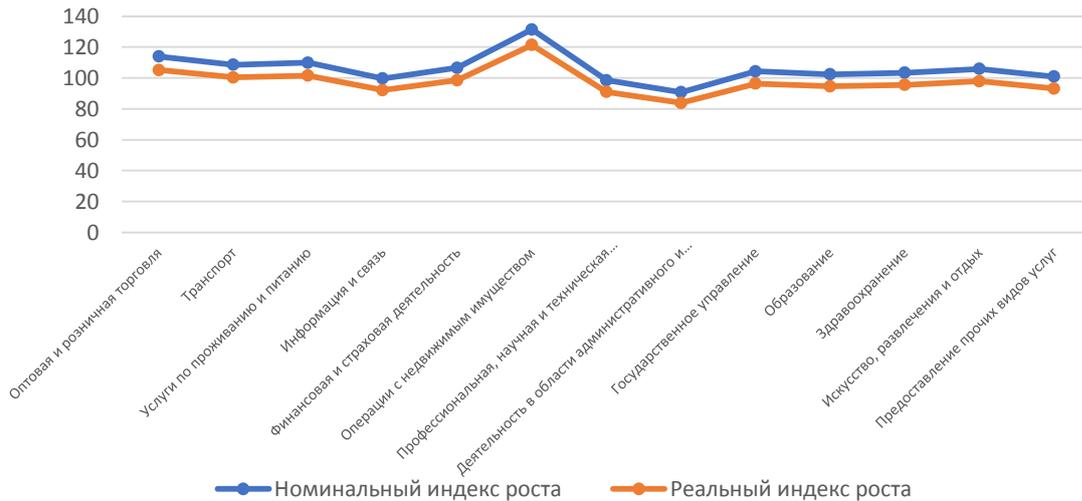
Примечание – Составлено авторами по источнику [6]

В рамках стратегического периода, с 2014 по 2018 годы, максимальный прирост заработной платы в 71,2 % имел место по услугам проживания и питания, минимальный прирост заработной платы в объеме 13,1% имел место в области услуг профессиональной, научной и технической деятельности. В среднем по всем отраслям социальной сферы прирост заработной платы составил 38,3%. Также следует отметить, что ни в одной отрасли социальной сферы снижение заработной платы не наблюдалось.

Максимальная заработная плата в социальной сфере приходится на такие отрасли, как: финансовая и страховая деятельность; транспорт; информация и связь; профессиональная научная и техническая деятельность; операции с недвижимым имуществом.

Тенденции заработной платы могут быть также проанализированы и охарактеризованы с номинальной и реальной точек зрения.

Сопоставительная динамика номинальных и реальных индексов роста заработной платы в социальной сфере Павлодарской области представлена в соответствии с рисунком 3.



Примечание – Составлено авторами по источнику [6]

Рисунок 3 – Сопоставительная динамика номинальных и реальных индексов роста заработной платы в социальной сфере Павлодарской области

На тенденции заработной платы в социальной сфере оказывали влияние факторы экономической конъюнктуры, в частности, тенденции инфляционных процессов. При этом реальный индекс роста заработной платы был значительно меньше номинального.

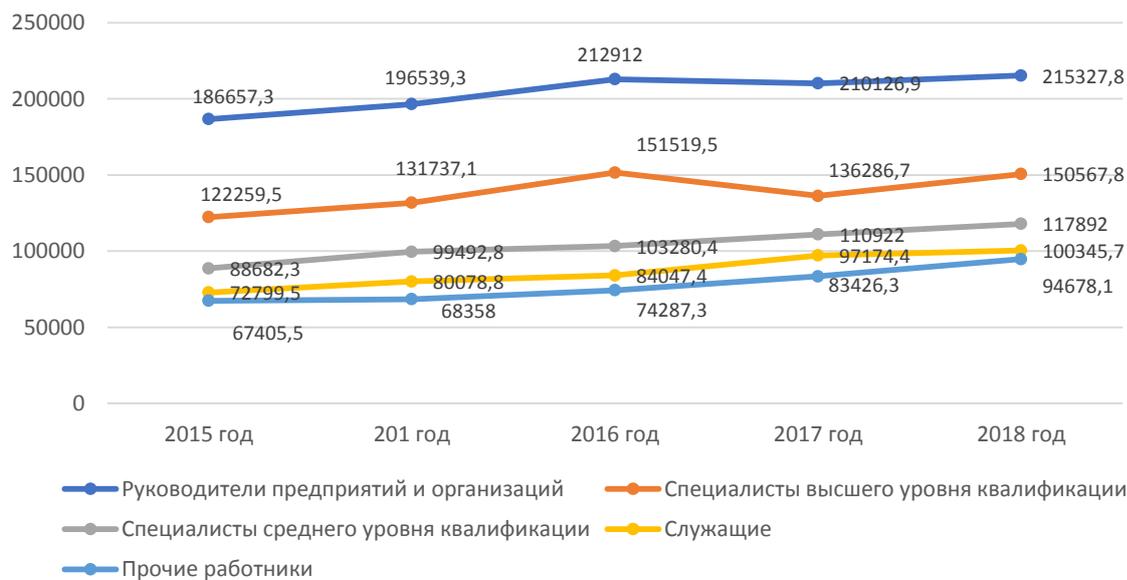
Заработная плата в отраслях социальной сферы носит вариативный характер, в зависимости от должностных категорий работников, в частности: руководители всех уровней, включая предприятия и организации; специалисты высшего уровня квалификации; специалисты среднего уровня квалификации; служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием; прочие работники.

В соответствии с рисунком 4 максимальный размер заработной платы приходится на руководителей предприятий и организаций социальной сферы. Средняя заработная плата руководителей социальной сферы за последние пять лет варьировала в пределах 163116,6 тенге до 212912 тенге. С 2016 по 2017 год наблюдалось незначительное снижение заработной платы.

Средний размер заработной платы приходится на специалистов высшего уровня квалификации. У данных категорий работников социальной сферы с 2013 по 2017 годы заработная плата варьировала в пределах от 107522,7 тенге до 151519,5 тенге. Максимальный размер заработной платы приходился на 2016 год.

Сравнительно низкий размер заработной платы приходится на такие категории работников, как: специалисты среднего уровня квалификации; служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием; прочие работники.

Экономические приоритеты совершенствования системы оплаты труда работников социальной сферы (на материалах Павлодарской области)



Примечание – Составлено авторами по источнику [6]

Рисунок 4 – Сопоставительная динамика заработной платы в социальной сфере Павлодарской области по категориям работников

Если акцентировать внимание на исследовании и анализе современных форм и систем оплаты труда работников социальной сферы, следует отметить, что в основу заработной платы положена исключительно тарифная система оплаты труда, которая ориентирована на бюджетные предприятия и организации социальной сферы.

В социальной сфере высокая оплата труда свойственна исключительно руководящему составу. В рамках других категорий работников социальной сферы наблюдается относительно невысокая и низкая оплата труда, что делает актуальным выявление проблем и резервов улучшения систем и форм оплаты труда в данной области.

Результаты исследования.

В современных условиях эволюции казахстанского общества и интенсификации рыночных реформ обеспечение эффективной системы оплаты труда работников социальной сферы является одной из наиболее актуальных задач, требующей системного решения и постоянного поиска путей совершенствования. При этом обусловленный современной парадигмой развития управленческой науки перенос корпоративных стандартов управления в систему менеджмента бюджетной сферой требует особого переосмысления принципов и подходов формирования заработной платы работников как частных, так и бюджетных организаций.

Одной из основных проблем в механизме заработной платы работников социальной бюджетной сферы является то, что заработок формируется только с учетом определенной должности без учета количества затраченного труда. Работники, относящиеся к одной и той же категории, могут выполнять разные обязанности и иметь разную степень нагрузки и ответственности. В итоге возникает ситуация экономической несправедливости.

В систематизированном варианте основные проблемы оплаты труда работников социальной сферы представлены в соответствии с рисунком 5.



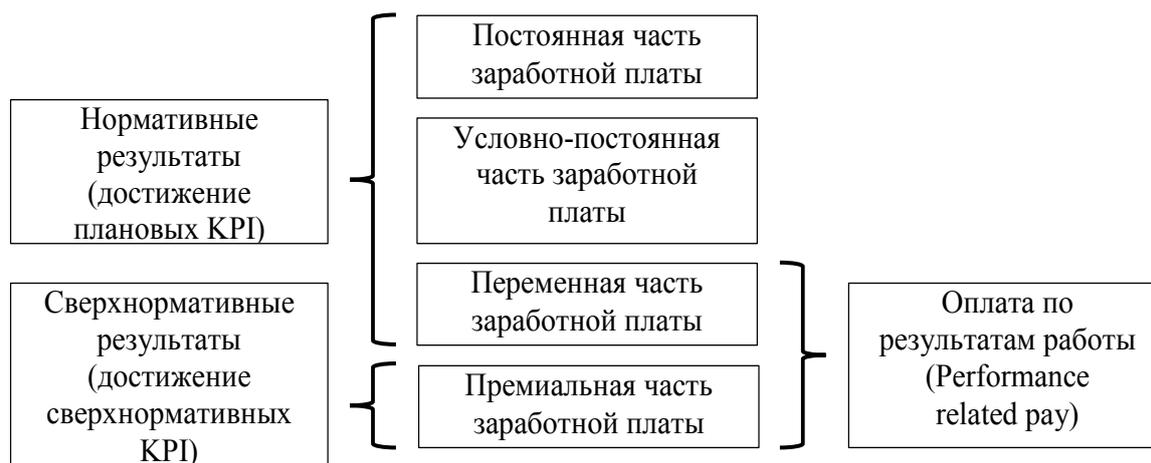
Примечание – Составлено авторами

Рисунок 5 – Основные проблемы оплаты труда работников социальной сферы в экономике Павлодарской области.

Для достижения оптимального баланса интересов в системе «работник – работодатель» на предприятиях социальной сферы можно предложить ряд инновационных систем оплаты труда, в частности:

- Long Term Pay Settlements – оплата на определенный среднесрочный или стратегический период времени;
- Competency Based Pay – оплата труда по уровню компетенций и их динамике;
- Performance Related Pay – оплата по достигнутым результатам и реальной эффективности работы [7, 8].

Составные элементы заработной платы на принципах PRP-системы представлены на рисунке 6.



Примечание – Составлено авторами по источнику [7, 8]

Рисунок 6 – Составные элементы заработной платы на принципах PRP-системы

При внедрении системы оплаты труда «Performance related pay (PRP)» на региональных предприятиях и организациях социальной сферы может быть в среднесрочном периоде достигнут сбалансированный уровень оплаты труда всех категорий работников социальной сферы. Основной акцент будет сделан на увеличение заработной платы специалистов среднего уровня квалификации, служащих и прочих работников.

Внедрение PRP-системы оплаты труда будет возможно на всех предприятиях социальной сферы, как государственных, так и частных.

На предприятиях социальной сферы, финансируемых исключительно из бюджета, могут возникнуть сложности с финансированием PRP, так как фонды оплаты труда ограничены бюджетным финансированием. Данная проблема может быть решена созданием регионального финансового фонда PRP для развития социальной сферы. В общем виде источники финансирования PRP представлены на рисунке 7.



Примечание – Составлено авторами

Рисунок 7 – Источники финансирования PRP

Система оплаты труда «Performance related pay (PRP)» на региональных предприятиях и организациях социальной сферы позволит достичь определенных количественных и качественных результатов.

При внедрении системы оплаты труда «Performance related pay (PRP)» на региональных предприятиях и организациях социальной сферы может быть в среднесрочном периоде достигнут сбалансированный уровень оплаты труда всех категорий работников социальной сферы:

- руководителя всех уровней, включая предприятия и организации;
- специалисты высшего уровня квалификации;
- специалисты среднего уровня квалификации;
- служащие, занятые подготовкой информации, оформлением документации, учетом и обслуживанием;
- прочие работники.

Основной акцент будет сделан на увеличении заработной платы:

- специалистов среднего уровня квалификации;
- служащих;
- прочих работников.

Текущая и прогнозируемая заработная плата работников данных категорий на принципе проектирования гипотезы, представлена в соответствии с таблицей 3.

Таблица 3

Текущая и прогнозируемая заработная плата работников приоритетных категорий (на принципах проектирования гипотезы)

Наименование категорий работников	Текущая средняя плата	Прогнозируемая оплата на основе «PRP»
Специалисты среднего уровня квалификации	110 922	210 000
Служащие	97 174,4	180 000
Прочие работники	83 426,3	155 000

Примечание – Составлено авторами

Рост заработной платы в социальной сфере, при всех прочих равных условиях, должен вызвать приток трудовых ресурсов на предприятия и организации социальной сферы. Прогноз увеличения занятых трудовых ресурсов в социальной сфере Павлодарской области представлен в таблице 4.

Таблица 4

Прогноз увеличения занятых трудовых ресурсов в социальной сфере Павлодарской области (на принципах проектирования гипотезы)

Наименование показателей	Факт	Прогноз
Экономически активное население (рабочая сила), человек	416 300	416 300
Численность занятых в социальной сфере	124 187	210 000
Удельный вес численности человеческих ресурсов, занятых в социальной сфере, %	29,8	50,4

Примечание – Составлено авторами

Внедрение инновационных систем оплаты труда позволит в значительной степени улучшить как количественные, так и качественные показатели функционирования предприятий и организаций социальной сферы. Отчасти последнее будет происходить, с одной стороны, за счет роста производительности труда работников, а с другой стороны, за счет

комплексного развития человеческих ресурсов, так как достижение заданных КРІ обуславливает высокие требования к вакантным должностям.

Выводы.

Реформирование системы оплаты труда в социальной сфере окажет комплексное и мультипликативное влияние на развитие качества жизни населения региона посредством совершенствования качества предоставляемых социальных услуг, а также создаст основы экономическо-социальной безопасности. Задача социальной безопасности заключается, прежде всего, в формировании условий, обеспечивающих стабильное, прогрессирующее развитие социальных отношений, сохранение, укрепление и обогащение бытия, защищенности качественного состояния социальных отношений, обеспечивающих прогрессирующее развитие личности, общества и государства.

Список литературы

- 1 Социальная сфера. [Электронный ресурс]. - URL: https://www.audit-it.ru/terms/trud/sotsialnaya_sfera.html (Дата обращения: 05.06.2020).
- 2 Организации социальной сферы. [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/organizacii-socialnoy-sfery.html> (Дата обращения: 01.06.2020).
- 3 Бобков В.А. Развитие социальной сферы и налогообложение: взаимосвязь // Известия Саратовского университета. Серия «Экономика. Управление. Право». - 2016. - Т. 16. - Вып. 4. - URL: <https://DOI:10.18500/1994-2540-2016-16-4-408-412e>
- 4 Рофе А.И. Экономика и социология труда: учебное пособие. - М.: Ииздательство «МНК», 2016 – 128 с.
- 5 Чудилин Г. Социально-трудовая сфера: динамика, качество человеческого потенциала, проблемы управления // Вопросы статистики. – 2014. – № 5. – С. 77-82.
- 6 Занятость населения и заработная плата // Статистический сборник на казахском и русском языках. - Павлодар. 2019. – 54 стр.
- 7 Яценко В. Основные понятия систем оплаты труда по результату // Formag Forwarding. [Электронный ресурс]. - URL: <http://blog.formag.com/posts/445> (Дата обращения: 08.06.2020).
- 8 Пантелеева Т.А., Харченко Л.И. Современные подходы к организации оплаты труда в торговых организациях: специфика и тенденции // Мировые цивилизации. - 2016 Т.1, N1. (Дата обращения: 05.06.2020).. [Электронный ресурс]. - URL: <https://wcj.world.ru/PDF/09MZ116.pdf> (Дата обращения: 08.06.2020).

S.Zh. Ibraimova¹, Ya. Ernazarov², M.K. Karimbergenova³

¹*Kazakh University of Technology and Business, Nur-Sultan, Kazakhstan*

^{2,3}*S. Toraigyrov Pavlodar State University, Pavlodar, Republic of Kazakhstan*

Economic priorities for improvement payment systems for social workers (Based on the materials of the Pavlodar region)

Abstract. The article discusses current issues and trends in reforming the wage system of workers in the social sphere of the industrialized region of the Republic of Kazakhstan – Pavlodar region. The object of the study is the social sphere of the economy of Pavlodar region. The subjects of the study are the trends and patterns of remuneration of workers in the social sphere. Particular attention is focused on such aspects as the basic elements of the social sphere in the economic system, the features of the organization of labor and wages in the social sphere, the dynamics of enterprises and organizations working (functioning) in the

social sphere of Pavlodar region. In the course of the study of wages in the social sphere of the region was analyzed the dynamics of the average monthly nominal wage of employees of social enterprises including through a comparison of nominal and real wage growth indices, as well as by categories of workers.

According to the results of the study, the main systematic problems of wages of social workers are identified in the economy of Pavlodar region. To achieve the optimal balance of interests in the system «employee – employer», the introduction of innovative wage systems has been proposed at social enterprises.

The main research methods used were: comparison, analysis and synthesis, a systematic approach, a forecasting method, induction and deduction methods, a hypothesis design method.

Key words: social sphere, social workers, forms and systems of remuneration, branches of the social sphere; enterprises and organizations of the social sphere; region.

С.Ж. Ибраимова¹, Т.Я. Эрнazarов², М.К. Каримбергенова³

¹Қазақ технология және бизнес университеті, Нұр-Сұлтан, Қазақстан

^{2,3}С. Торайғыров атындағы Павлодар мемлекеттік университеті,

Павлодар, Қазақстан

**Әлеуметтік сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесін жетілдірудің
экономикалық басымдықтары
(Павлодар облысының материалдары негізінде)**

Аңдатпа. Мақалада Қазақстан Республикасының өнеркәсіптік дамыған өңірі - Павлодар облысы әлеуметтік сала қызметкерлеріне еңбекақы төлеу жүйесін реформалаудың өзекті мәселелері мен үрдістері қарастырылған. Зерттеу объектісі Павлодар облысы экономикасының әлеуметтік саласы болып табылады. Зерттеу пәні - әлеуметтік сала қызметкерлерінің еңбекақысының үрдістері мен заңдылықтары. Экономикалық жүйедегі әлеуметтік саланың негізгі элементтері, әлеуметтік саладағы еңбек пен жалақыны ұйымдастыру ерекшеліктері, Павлодар облысының әлеуметтік саласында жұмыс істейтін кәсіпорындар мен ұйымдардың серпіні сияқты аспектілерге ерекше назар аударылды. Өңірдің әлеуметтік саласындағы жалақыны зерттеу барысында әлеуметтік сала кәсіпорындары қызметкерлерінің орташа айлық еңбекақысының динамикасы талданды, оның ішінде, жалақы өсуінің номиналды және нақты индекстерін салыстыру шеңберінде, сондай-ақ, қызметкерлер санаттары бойынша қарастырылған.

Жүргізілген зерттеу нәтижелері бойынша Павлодар облысы экономикасындағы әлеуметтік сала қызметкерлерінің еңбекақысын төлеудің негізгі жүйелік мәселелері белгіленді. «Қызметкер - жұмыс беруші» жүйесінде мүдделердің оңтайлы тепе-теңдігіне қол жеткізу үшін әлеуметтік саладағы кәсіпорындарда жалақы төлеудің инновациялық жүйесін енгізу ұсынылды.

Зерттеудің негізгі әдістері ретінде талдау және синтез, жүйелік тәсіл, индукция және дедукция әдістері, гипотезаларды жобалау әдісі қолданылды.

Түйін сөздер: әлеуметтік сала, әлеуметтік сала қызметкерлері, еңбекақы төлеу нысандары мен жүйелері, әлеуметтік саланың кәсіпорындары мен ұйымдары, өңір.

Reference

- 1 Social'naya sfera [Social sphere]. [Electron resource]. Available at: https://www.audit-it.ru/terms/trud/sotsialnaya_sfery.html (Accessed: 05.06.2020)
- 2 Organizacii social'noj sfery [Social sector organizations]. [Electron resource]. Available at: <http://www.grandars.ru/college/sociologiya/organizacii-socialnoy-sfery.html> (Accessed: 01.06.2020)
- 3 Bobkov V. A. (2016) Razvitiye social'noj sfery i nalogooblozhenie: vzaimosvyaz' [Social development and taxation: the relationship], Izvestiya Saratovskogo universiteta. Seriya

«Ekonomika. Upravlenie. Pravo» [Saratov University Bulletin. Series «Economy. Control. Right»] T. 16, vyp. 4. S. 408 – 412. <https://DOI:10.18500/1994-2540-2016-16-4-408-412> - Journal article 4 Rofe A.I. Ekonomika i sociologiya truda [Economics and sociology of labor] («МНК», Moscow, 2016, 128 p.)

5 Chudilin G. Social'no-trudovaya sfera: dinamika, kachestvo chelovecheskogo potentsiala, problemy upravleniya [Social and labor sphere: dynamics, quality of human potential, management problems]. Voprosy statistiki [Statistics issues]. 2014. N 5. P. 77-82.

6 Zanyatost' naseleniya i zarabotnaya plata [Employment and wages] Statisticheskij sbornik na kazahskom i rusском yazykah [Statistical collection in Kazakh and Russian languages] (Pavlodar. 2019, 54 p).

7 Yacenko V. Osnovnye ponyatiya sistem oplaty truda po rezul'tatu [Basic concepts of performance-based pay systems]. [Electron resource]. Available at: [//blog.formag.com/posts/445](http://blog.formag.com/posts/445) (Accessed: 08.06.2020)

8 Panteleeva T.A., Harchenko L.I. Sovremennye podhody k organizacii oplaty truda v togovykh organizaciyah: specifika i tendencii [Modern approaches to the organization of remuneration in trade organizations: specifics and trends]. Mirovye civilizacii [World civilizations]. T. 1, N1, 2016. [Electron resource]. Available at: <https://wcj.world.ru/PDF/09MZ116.pd> (Accessed: 08.06.2020)

Сведения об авторах:

Ибраимова С. Ж. - к.э.н.(PhD), профессор Казахского университета технологии и бизнеса, г. ул. Кайым Мухамедова 37А, Нур-Султан, Казахстан.

Эрназаров Т.Я. - К.т.н., профессор Павлодарского государственного университета имени С. Торайгырова, . улица Ломова 64, Павлодар, Казахстан.

Каримбергенова М.К. - PhD, Павлодарский государственный университет имени С. Торайгырова, улица Ломова 64, . Павлодар, Казахстан.

Ibraimova S.Zh. - Candidate of Technical Sciences (PhD), professor of the Kazakh University of Technology and Business, Kayim Mukhamedova street 37A, Nur-Sultan, Kazakhstan.

Ernazarov T.Ya. - Candidate of Technical Sciences, Professor S. Toraiyrov Pavlodar State University, Lomov street 64, Pavlodar, Kazakhstan.

Karimbergenova M.K. - Doctor PhD, S. Toraiyrov Pavlodar State University, Lomov street 64, Pavlodar, Kazakhstan.