

**З.Н. Борбасова, С.Н. Улаков, Р.Е. Несипбаев***Қазтұтынуодағы Қарағанды университеті, Қарағанды, Қазақстан
(E-mail:borbasova@mail.ru)*

Еңбекті ұйымдастыру-әлеуметтік-өндірістік жүйенің дамуын қамтамасыз ету факторы

Аңдатпа. Өндірістің негізгі факторлары еңбек, шикізат, еңбек заттары, техника және технологиялар болып табылады. Демек, өндіріс тиімділігін арттырудың мәні еңбекті, оның заттарын, техникасын мен технологиясын пайдалануға қатысты тиісті қатынастар болып табылады. Қалғандарының бәрі кейінгі еңбек туындылары, яғни еңбекті ұйымдастыру қандай сапада жүзеге асырылады, оның нәтижесі қамтамасыз етіледі. Мұндай қондырғы өндіріс тиімділігін арттыруға бағытталған іс-шараларды әзірлеу негізінде қабылдануы керек. Әрбір кәсіпкерлік пен әрбір бизнес пайдаға қол жеткізу өндірістік процестердің тиімділігін қамтамасыз етудің және еңбек ресурстарын пайдаланудың түпкілікті нәтижесі екенін дұрыс түсінуі керек. Іс жүзінде өндірістік менеджмент жұмыс күшіне қарағанда өндірістік ресурстарды тиімді пайдалануға көп көңіл бөледі. Бұл материалдық-техникалық ресурстардың құны еңбек құнынан әлдеқайда жоғары. Дегенмен, бұл ретте ол өте маңызды бір жайды, яғни еңбек – өндіріс ресурстарын тиімді пайдалануды қамтамасыз етудің қайнар көзі екенін жіберіп алады. Өндірістік шығындар еңбек пен еңбек процестерінің ұйымдастырылуы мен сапасына, орындаушының (еңбектің) біліктілік деңгейіне, оның түпкілікті нәтижеге деген қызығушылығына тікелей байланысты.

Түйін сөздер: еңбек, шикізат, еңбек заттары, техника, технология.

DOI: <https://doi.org/10.32523/2789-4320-2023-4-9-17>

Кіріспе

Еңбек – адамның, отбасының, әлеуметтік-өндірістік жүйенің, оның ішінде биологиялық, әлеуметтік және өндірістік қажеттіліктерді қамтамасыз етудің негізгі өндірістік құралы. Еңбек – негізгі экономикалық ресурс, сондай-ақ өндірістің басқа ресурстарын тиімді пайдалануды қамтамасыз ету құралы. Еңбек тиімділігі өнімді өндіру немесе қызмет көрсету процесінде өндірістік ресурстарды пайдаланудың үнемді қатынастарымен анықталады. Тиімді өндіріс-бұл менеджерден бастап, өндірістік операциялардың жұмысшыларына дейінгі орындаушылардың еңбек сапасының көрсеткіші. Тиімді өндіріске өндірістік процестерді, соның ішінде еңбекті тиісті ұйымдастыру арқылы қол жеткізіледі. Еңбекпен айналысатын адам бастапқыда өндірістік процестің әрбір жұмыс операциясын орындау дамуға қатаң бағытталуы керек деп ойлауы керек. Дәл осындай қондырғыға «кайдзен» өндірісін ұйымдастырудың жапондық жүйесі негізделген [1].

Даму дегеніміз – өндіріс тиімділігін арттырудағы еңбектің барлық жағымды әрекеттері: еңбек өнімділігін арттыру, ресурстарды тұтыну деңгейін төмендету, жұмыс әдістерін жетілдіру, орындаушылардың біліктілігін арттыру, өнім сапасы және қызмет көрсету. Еңбек тиімділігі өндірістік, табиғи және еңбек ресурстарын мақсатты және үнемді пайдалануды қамтамасыз ететін адамның, кәсіпорынның, бизнестің және экономиканың тұрақты және сапалы дамуының нәтижесі болып табылады (1-сурет).



Сурет 1. Дамудың өндіріс тиімділігін арттырудағы еңбектің әрекеттері

Ескертпе: автормен құрастырылған

Өндіріс құралдарына ұқыпты қарауды қамтамасыз ету-бұл тиімді еңбекті ұйымдастырудың негізгі мазмұны, ол капиталды мақсатты пайдалануды, содан кейін оларды сапалы өндіруді қамтамасыз етеді. Өзара тиімді еңбек қатынастары тиімді өндірістік нәтижелерге қол жеткізудің кепілі болып табылады. Кешегіден гөрі бүгін жақсы жұмыс жасау-бұл өндіріс тиімділігін көрсетудің негізгі принципі. Бұл репродуктивті процестерді зерттеудің осындай қондырғысы экономика, басқару және ұйымдастыру ғылымының пайда болуы мен дамуына әкелді.

Ғылым экономика ресурстарды пайдалануды, өндіріс процестерінің экономикалық және қаржылық қатынастарын қоғамның дамуын қамтамасыз ету, соның ішінде халықтың әл-ауқатын жақсарту мүдделері үшін зерттейді. Осыған байланысты ғылым мен практикаға қол жеткізу өте үлкен, бірақ бұл мәселенің өзектілігі төмендемейді. Бәсекелестік болғанша, даму мәселесін шешу экономика субъектілерінің даму күн тәртібінен ешқашан алынып тасталмайды. Осы проблемалардың бірі өндіріс ресурстарын, соның ішінде еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігін арттыру болып табылады.

Ресурстарды тиімді пайдалануды қамтамасыз ету әр өндірушінің күнделікті міндеті болып табылады, өйткені ол пайдаға қол жеткізудің негізгі негізін құрайды. Қоғамның,

оның ішінде оның субъектілерінің үнемі дамып келе жатқан экономикалық белсенділігі тиісінше өндірістік ресурстарға сұранысты арттырады, ал олардың тапшылығы бағаның одан әрі өсуін анықтайды. Бұл өнім құнының қымбаттауына және оның бәсекеге қабілеттілігінің төмендеуіне тікелей жол. Мұндай жағдайларда ресурстарды пайдалану тиімділігін арттыру ғана қажетсіз шығындарды өтей алады.

Әдістер мен тәсілдер

Өнім өндіру мен қызмет көрсетудің тиімділігі келесі факторларға байланысты: басқарудың оңтайлы шешімдерін әзірлеу және қабылдау, еңбек пен өндірісті ұйымдастыру, жаңа өнімдер, технологиялар, техника, өндіріс әдістері мен формалары, өндірісті ұйымдастырудың пәндері болып табылады және субъектілердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру мен экономикалық қызметін дамыту үшін мақсатты түрде қолданылады. Өндірістік субъектілер үшін ресурстарды тиімді пайдалану және оларға ұқыпты қарау нарықтағы бәсекеге қабілеттілікті арттырудың және тауарлар мен қызметтердің бағасын төмендетудің негізгі көзі болып табылады. Өндірістік процестерді ұйымдастырудағы басқарудың міндеті еңбекті пайдаланудың тиімділігін барынша қамтамасыз ету, яғни ең аз еңбек шығындары алға қойылған мақсатқа жетуді қамтамасыз ету болып табылады. Ұйым – бұл тауарлық өнімді құруға немесе қызмет көрсетуге бағытталған өндірістік және еңбек процестерін дамытатын және іс жүзінде жүзеге асыратын басқарудың негізгі функциясы.

Ұйымдастыру бұл өндірістік және еңбек ресурстарын қамтамасыз ету, бөлу және пайдалану туралы шешім қабылдауды және жүзеге асыруды қоса алғанда, басқарудың қадамдық өндірістік әрекеттерінің жиынтығы. Менеджерлердің еңбегі және оның негізінде қабылданған шешімдер арқылы өндірістік және еңбек ресурстары өнім өндіру және қызмет көрсету мақсатында пайдаланылады. Менеджер шешімінің тиімділігі өндіріс ресурстарын үнемді пайдалануды ұйымдастыру деңгейімен анықталады.

Экономиканың және өндірістік-шаруашылық, нарықтық қатынастардың қазіргі қиын жағдайларында өндірістің тиімділігін менеджменттің ғылыми негізделген шешімдері негізінде ғана қамтамасыз етуге болады. Жапондық менеджмент практикасы өндірістің дамуын қамтамасыз етудегі жетістіктерінің негізі өнімнің, қызметтің және кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін дамытуға тікелей бағытталған өндірістік жағдайлар мен қатынастарды жақсарту қажеттіліктеріне негізделген шешімдер деп санайды. Мұның бәрі өндірісті тиімді ұйымдастырумен қамтамасыз етіледі, проблемаларды анықтау, талдау, бағалау сияқты ғылыми құралдарды белсенді қолданады, сонымен қатар өндіріс мәселелерін шешуге жүйелі көзқарасты қамтамасыз етеді және нарық талаптарын қанағаттандыруға қатаң назар аударады.

Жапония мен Шығыс Азия елдеріндегі өндірістік ресурстардың ерекше тапшылығы менеджментті оның негізгі күш-жігерін еңбекті тиімді пайдалануға бағыттауға негіздеді. Осыдан әлемге әйгілі жапон ғалымы Кеничи Омаэ «Стратегия мырза» деген сенім қалыптасты: «елдің табиғи байлығы оның экономикалық дамуына үлкен кедергі болуы мүмкін. Сонымен қатар, бұл тіпті байлықтың өзі туралы емес, олар қалыптастыратын психология, олардың болуын тудыратын қауіпті көңіл-күй туралы. Бұл көңіл-күй, егер табиғи ресурстар болса, онда ол автоматты түрде өркендеуге кепілдік береді» [2].

Нәтижелер

Жапония іс жүзінде дәлелдесе, Сингапур экономика мен қоғамның дамуын қамтамасыз етуде еңбекті тиімді ұйымдастыру негізгі болып табылатындығын дәлелдеді. Демек, табиғи ресурстар тиімді қоғамдық еңбекті ұйымдастыру негізінде ғана қоғам дамуының қуатты факторлары бола алады. Бұл мәселеде, яғни әлеуметтік-өндірістік жүйенің дамуын қамтамасыз етуде еңбекті ұйымдастырудың тиімділігі негізгі болып табылады, ол кешегіден жоғары болуы керек. Мұның дәлелі-дамуды қамтамасыз етуде үлкен қиындықтарға тап болған Ресей, Қазақстан және басқалар сияқты табиғи ресурстарға өте бай елдердің тәжірибесі.

Шығыс Азия елдері Кеничи Омаеңің ескертуін уақытында және өте жақсы қабылдады және оны сөзсіз ұстануға тырысады. Бірақ ресурстарға бай елдер, олар ғана емес, оны және онымен байланысты барлық басқа процестерді қабылдау қиын. Табиғи ресурстарға бай елдер өндірістің неғұрлым қарабайыр әдістерін таңдайды (экстенсивті шаруашылық әдістері), яғни олар негізінен ресурстарды қосымша қосылған құн жасамай-ақ жүзеге асырады, бұл елді басқаларға шикізат қосымшасына айналдырады. Қосымша қосылған құн-бұл халықтың жұмыспен қамтылуын, мемлекет кірісін арттыру және сайып келгенде елдің байлығы. Бірақ, өкінішке орай, мұндай елдерде еңбек тиімділігі өндірушілерді аз алаңдатады және олар оны екінші орынға қояды. Олар үшін ең бастысы – іске асырудың жалпы көлемі, ол еңбекті ұйымдастырудың төмен тиімділігінің барлық қателіктерін өтейді.

Еңбекті ұйымдастыру, тәжірибе көрсеткендей, өндірісті басқарудың ең осал құрамдас бөлігі болып табылады. Еңбекті ұйымдастыру өндірістің оң нәтижелеріне қол жеткізуге бағытталған, ал оның тиімділігі менеджменттің біліктілігі мен кәсіби мүмкіндігімен, оның ішінде олар қолданатын әдістермен анықталады. Өндірістік процестерді ұйымдастыру еңбек қатынастарын орнатудан, дәлірек айтқанда, өндіріске қатысушылардың қарым-қатынасын орнатудан және оның қатысушыларының мүдделерін ескере отырып, өндірісті жүзеге асыру шарттарын анықтаудан басталады (еңбек бөлінісі). Еңбек қатынастарын шешудің көпжылдық тәжірибесіне қарамастан, бұл мәселе әр уақытта және әр жағдайда менеджменттің жеке тәсілін қажет етеді. Еңбек қатынастары дауларында консенсусқа қол жеткізу өндірісті ұйымдастырудың күрделі компоненттерінің бірі болып табылады.

Экономика, басқару және ұйым ғылымының негізін қалаушылар мен классикалық өкілдері еңбек және өндірістік процестерді экономикалық процестердің дамуын зерттеудің негізгі және шығыс пәні ретінде таңдағаны кездейсоқ емес. Мысалы, А.Смит түйреуіштерді өндірудің еңбек процестерін зерттеді, ал Ф. Тейлор шойын ұстаушының еңбегін зерттеді. Нәтижесінде олар экономика мен менеджмент ғылымының тууының негізін қалаушылар ғана емес, сонымен бірге олардың мақсатты дамуының негізін қалады [3,4].

А.Смит, Ф.Тейлор, А.Файоль және басқа да ғылыми тұжырымдар еңбек процестерін ұйымдастыруды терең зерттегеннен кейін ғана тұжырымдалды. Экономика ғылымының әкесі А.Смит өзінің әйгілі «халықтар байлығының табиғаты мен себептері туралы зерттеу» (1776) кітабында еңбекті дамудың маңызды факторы ретінде қарастырады, оны кітаптың құрылымы келесі тараулардан басталады: еңбек бөлінісі туралы I тарау, еңбек бөлінісінің себебі туралы II тарау, III тарау еңбек бөлінісі нарық көлемімен шектеледі. Мұндай бастама ұлы ғалымның әлеуметтік-экономикалық жүйенің дамуы негізделуі керек деген үлкен анықтамасына әкелді дұрыс еңбек бөлінісі.

Экономика процестерін ғылыми түсіндіруде «еңбек бөлінісі» ұғымы қолданылады. Еңбек бөлінісі дегеніміз не? Бұл еңбек міндеттемелері мен жауапкершіліктерін тиісті бөлу арқылы еңбек ресурстарын тиімді пайдалануды қамтамасыз ететін еңбек ұйымы. А. Смит еңбек бөлінісін «халық байлығы» ұлттық экономикасын дамытудың негізгі факторы ретінде анықтайды, яғни онымен бірге әлеуметтік-экономикалық жүйенің дамуын ұйымдастырудың іргелі негізін белгілейді. Бұдан шығатыны, дұрыс ұйымдастырылған жұмыс қана халықтың байлығын арттыру мен әлеуметтік-өндірістік жүйені дамытудың негізі болып табылады. Жапондықтар бұл қондырғыны басқалардан жақсы түсініп қана қоймай, оны тұрақты практикалық нұсқаулық ретінде қабылдады. Бұл жапон жүйесінің іліміндегі астық-кайдзен [5]. Еңбекті дұрыс ұйымдастыру деп өндірістік ресурстарды тиімді пайдалану және оларға үнемді көзқарас түсінілуі керек.

Менеджмент ғылымының әкесі Ф. Тейлор өзінің «ғылыми менеджмент принциптері» кітабын жазудың себептері туралы келесі дәлелдерді келтіреді (1-кесте) [4].

Кесте 1. Ф. Тейлордың «ғылыми менеджмент принциптері» кітабын жазудағы дәлелдері

Ф. Тейлор «Ғылыми менеджмент принциптері» кітабын жазудағы себептері	1	бірқатар қарапайым мысалдарда біздің күнделікті іс-әрекеттеріміздің көпшілігінің жеткіліксіз өнімділігіне байланысты бүкіл ел үлкен шығынға ұшырайтынын көрсету;
	2	бұл өнімділіктің емі қандай да бір ерекше немесе экстравагантты тұлғаны іздеуде емес, жұмысты жүйелі ұйымдастыруда екенін оқырманды сендіруге тырысу;
	3	еңбекті ең жақсы ұйымдастыру өзінің іргетасы ретінде нақты анықталған заңдарға, ережелер мен принциптерге негізделген нақты ғылым екенін дәлелдеу үшін.
<i>Ескертпе: [4] әдебиет негізінде автормен құрастырылған</i>		

Яғни, ол өндірістік процестердің тиімділігін қамтамасыз етудің бастауы еңбекті ұйымдастыру, дәлірек айтсақ, еңбекті ұйымдастыру ғылымы деп санайды.

Өндірістің негізгі факторлары еңбек, шикізат, еңбек заттары, техника және технологиялар болып табылады. Демек, өндіріс тиімділігін арттырудың мәні еңбекті, оның заттарын, техникасын мен технологиясын пайдалануға қатысты тиісті қатынастар болып табылады. Қалғандарының бәрі кейінгі еңбек туындылары, яғни еңбекті ұйымдастыру қандай сапада жүзеге асырылады, оның нәтижесі қамтамасыз етіледі. Мұндай қондырғы өндіріс тиімділігін арттыруға бағытталған іс-шараларды әзірлеу негізінде қабылдануы керек. Әрбір кәсіпкерлік пен әрбір бизнес пайдаға қол жеткізу өндірістік процестердің тиімділігін қамтамасыз етудің және еңбек ресурстарын пайдаланудың түпкілікті нәтижесі екенін дұрыс түсінуі керек.

Іс жүзінде өндірістік менеджмент жұмыс күшіне қарағанда өндірістік ресурстарды тиімді пайдалануға көп көңіл бөледі. Бұл материалдық-техникалық ресурстардың құны еңбек құнынан әлдеқайда жоғары. Дегенмен, бұл ретте ол өте маңызды бір жайды, яғни еңбек – өндіріс ресурстарын тиімді пайдалануды қамтамасыз етудің қайнар көзі екенін жіберіп алады. Өндірістік шығындар еңбек пен еңбек процестерінің ұйымдастырылуы мен сапасына, орындаушының (еңбектің) біліктілік деңгейіне, оның түпкілікті нәтижеге деген қызығушылығына тікелей байланысты.

Өндірістік процестер дегеніміз – тауарларды өндіруде немесе қызмет көрсетуде ресурстарды үздіксіз пайдалану, оны жүзеге асыру арқылы кәсіпкер табыс, ал бизнес пайда табуы керек. Тек бәсекеге қабілетті тауарлар немесе қызметтер сапалы материалдарды, заттарды, техниканы, жаңа технологияларды және өндірісті, оның ішінде еңбекті ұйымдастырудың тиімді әдістерін тиісті түрде қолдана отырып қол жеткізілетін мақсатқа жетуді қамтамасыз ете алады. Өндірістік процестердің барлық компоненттері менеджерлердің, инженер - конструкторлардың, жұмысшылардың, яғни тауарларды жасайтын және сататын немесе қызмет көрсететін адамдардың еңбектерімен анықталады. Бүгінгі күрделі бәсекелестік ортада бизнес-жобаға қатысушылардың барынша білікті еңбегі ғана табысқа жетудің кепілі болып табылады.

Әлемде еңбек қатынастарын мақсатты реформалау негізінде әлеуметтік-өндірістік жүйенің қарқынды дамуының көрнекі мысалдарына қол жеткізген көптеген елдер бар. Бұл АҚШ-тың «ұлы депрессиядан» шығуы, Жапонияның соғыстан кейінгі дамуы, қалыптасуы мен Сингапурдың дамуы және басқалар. Олардың мысалдарын ел дамуында табысқа жетуді қамтамасыз етуді басқалар мұқият және үлкен қызығушылықпен зерттейді. Сонымен қатар, оларды дәл аналогтық қолданудың, соның ішінде сәтті сатып алу мен енгізудің осындай сәтті мысалдарын табу өте қиын. Іс жүзінде ондайлар жоқ. Бұл бір-біріне басқа елдің еңбегін ұйымдастыру тәжірибесін алу және оны өзіңізде сәтті енгізу мүмкін емес екенін көрсетеді.

Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, ел дамуының негізгі факторларының бірі еңбек құқықтарын қорғау болып табылады. Осыған байланысты Франклин Рузвельттің «Ұлы депрессия» кезіндегі ең ауыр дағдарыстан экономиканы шығару тәжірибесі маңызды мысал болып табылады. Бұл кезеңді еңбек қатынастарының түбегейлі жаңдануы және оларға жаңа және өркениетті сапа беру деп атауға болады, бұл еңбекке түбегейлі жаңа көзқарастың басталуын тудырды. Бұл процестің соңғы нүктесі - әділ еңбек жағдайлары туралы заң (ағылш. Fair Labor standards Act of 1938, FLSA) - 1938 жылы Франклин Рузвельттің «Жаңа мәміле» кезеңінде АҚШ Конгресі қабылдаған американдық заң актісі; аптасына 40 сағаттан астам жұмыс үшін ең төменгі жалақы мен «үстеме ақы» белгілеген заң, оны іс жүзінде көптеген басқа мемлекеттер қабылдады және бүгінгі күні әлемдік тәжірибеде қолданылып келеді.

Тұжырым

Франклин Рузвельт еңбек құқықтарын қорғауда кәсіподақтың рөлін көтерді. Арнайы заңнамалық актілердің негізінде мемлекет кейіннен көптеген басқа елдер сәтті иемденген еңбек құқықтарын кәсіподақтармен қорғаудың тұрақты тетігін мақсатты түрде құрды. Осы кезден бастап тұтастай алғанда «Ұлы депрессиядан» шығуға ғана емес, сонымен қатар әлемдік экономиканың соғыстан кейінгі дамуының негізін қалаған еңбекке деген көзқарас мүлдем өзгерді.

Жапондық «кайдзен» жүйесінің тәжірибесі әлемде ерекше қызығушылық тудырады, мұнда кәсіпорынның дамуы, оның ішінде өндірістік процестер еңбекті ынталандыруға және оның тиімділігін арттыруға тікелей негізделген. «Кайдзен» жүйесі еңбек және өндірістік қатынастардың ең тартымды және әлемге әйгілі түрлерінің бірі болып табылады. Басқа елдердегі көптеген кәсіпорындар оны жүзеге асыруға және оны өз тәжірибесінде қалдыратын өндірісті ұйымдастыруға тырысады. Бірақ олар әрдайым жапондық компаниялардағы нәтижелермен қамтамасыз етілмейді.

«Кайдзен» жүйесінде, басқалардан айырмашылығы, еңбек пен еңбек қатынастарын ұйымдастыру өндіріс тиімділігін арттыруға негізделген. Жүйенің өзі негізделген басқару түрі Ф. Тейлор анықтаған «бастама және ынталандыру» [4]. «Кайдзен» жүйесінде өндіріс тиімділігін арттыру бойынша кез келген еңбек бастамасы, егер ол айтарлықтай оң нәтиже бермесе де, көтермеленеді. «Кайдзен» жүйесі өндірістік-технологиялық процестерді дамытуды бастаудың, өндірісті ұйымдастыру мен басқарудың өндірістік мәдениетін қалыптастыруға және қолдауға бағытталған. Өз кезегінде, қызметкерлердің мұндай бастамалары түпкілікті нәтижеде тұтастай алғанда әлеуметтік-өндірістік жүйенің дамуын қамтамасыз етеді.

Жапондықтардың «кайдзен» жүйесін қолданудағы жетістіктерінің себебін көптеген адамдар ұлттық мәдениеттің ерекшеліктерінен көреді және мұндай тұжырымдармен келіспейтіндер бар. Мүмкін, екеуі де дұрыс шығар, өйткені ұлттық мәдениет еңбек қатынастарын қалыптастырудың негізі болып табылады. Ұйымдастыру және басқару мәдениеті қоғамның әлеуметтік-экономикалық қатынастарын, оның ішінде адамның еңбек қызметін анықтайтын және дамытуға әсер ететін ұлттық мәдениетті қалыптастыру мен дамытудың негізгі компоненттерінің бірі болып табылады. Ұлттық мәдениет қоғамдық тәртіп пен адамдардың мінез-құлқының негізін, оның ішінде өндіріс саласында да анықтайды.

Еңбекке деген көзқарас-бұл ұлттық мәдениеттің негізгі және интеграцияланған көрсеткіші. Еңбек тәрбиесі әрқашан және барлық халықтар арасында ерекше ұлттық құндылықтардың бірі болды. Егер адамзаттың барлық жақсы дамуына шығармашылық және тиімді жұмыс нәтижесінде қол жеткізілсе, онда, әрине, еңбек өркениеттің негізгі құндылығы мен мәдениеті болып табылады. Оңтүстік-Шығыс елдерінің дамуы еңбекке деген көзқарастың өзгеруімен байланысты. Небәрі 20-30 жыл ішінде бұл елдерде еңбек қатынастарының мәдениетін түбегейлі өзгерткен керемет даму динамикасына қол жеткізілді.

Олардың еңбекке деген көзқарасының қазіргі сипатын 1950 жылдардағы көзқараспен салыстыруға болмайды. Кайдзен жүйесі еңбекке деген өркениетті көзқарастың қалыптаса бастағанының бір мысалы. «Кайдзен» жүйесі еңбек тиімділігінің еңбек пен өндірістік процестерді дамытудың ортақ мақсатын қамтамасыз етуде орындаушылардың серіктестігіне негізделгенін көрсетеді.

Қорытынды

Еңбек – өндіріс процесінің ажырамас бөлігі. Еңбек қатынастары стандарттардың, нормативтер мен ережелердің қатаң шеңберімен бекітілген кезде, одан жетілдіруді күту қиын. Сонымен қатар, егер өндіріс нәтижелері бойынша стандарттардың жоғары талаптары реттелсе: еңбек өнімділігі, өндіріс көлемі, сапаның нормативтік талаптары және басқалары, онда бұл талаптарды орындаудан басқа ештеңе оның үлесіне кірмейді. Мұндай жағдайларда оның саннан сапаға ауысуы іс жүзінде мүмкін болмайды.

Мұнда сапа дегеніміз-өндіріс тиімділігін арттыру және дамуды қамтамасыз ету. «Кайдзен» жүйесінің артықшылығы-өндірістің соңғы нәтижелері оң және тиімді болуы үшін осы талаптардың кез келгенін жақсартуға, яғни жақсы жаққа өзгертуге мүмкіндік беріледі. Осылайша, олар еңбекті дамудың қайнар көзі мен факторына және тиімділікке жетудің құралына айналдырды.

Ел дамуындағы еңбекті мақсатты пайдаланудың келесі мемлекет қайраткері-Сингапур Премьер-Министрі Ли Куан Ю. Ол кәсіби еңбек қорғаушысы болды, көптеген жылдар бойы кәсіподақ ұйымдарының заңгері болды. Екінші жағынан, ол атап өткендей, іс жүзінде оның елінде еңбек факторларынан басқа ештеңе болған жоқ, яғни басқа ресурстардың толық болмады. Тіпті ауыз су мен құрылыс құмы да болған жоқ. Ли Куан Ю. біліктілігі төмен еңбек тұрғындарының ішінен фантастикалық шындықты – мүлдем жаңа бәсекеге қабілетті әлеуметтік-өндірістік жүйені жасады [5]. Қысқа уақыт ішінде еңбек пен еңбек қатынастарын шебер жандандыру және экономиканың супер дамуын қамтамасыз ету-бұрын-соңды болмаған мысал. Бұл экономикадағы сәтсіздіктерін өндірістік ресурстардың тапшылығымен байланыстыратын көптеген басқа адамдарға мысал.

Жапон ғалымы Кеничи Омае табиғи байлық ұлттық экономиканың дамуына үлкен кедергі болуы мүмкін деп санайды. Оның пікірлері экономиканы дамытудың негізгі факторы адами ресурстар болып табылады. Бұл оның келесі тұжырымымен расталады: «барлық ресурстардың ішінде ең маңыздысы-адам. Мысалы, Жапонияны алайық. Жапония-табиғи ресурстармен қамтамасыз етілмеген арал елі. Көмір, мұнай, кез-келген нәрсені сұраңыз – Жапонияда бұл жоқ. Бірақ оның жақсы адамдары бар. 120 млн. әлемдегі екінші қуатты экономиканы құру арқылы ғажайып жасаған жақсы адамдар» [6]. Шынында да жапондықтар әлемде тиімді жұмыс істейтіндердің бірі және бұған ешкім күмәнданбайды. Мұндай дамуға экономиканы тиімді басқаруды, оның ішінде еңбек ресурстарын тиісті пайдалануды қамтамасыз еткен елдің мақсатты түрде жүргізіліп жатқан саясаты қол жеткізді.

Барлық елдер үшін дамуды, оның ішінде өндірістік-әлеуметтік жүйелерді қамтамасыз ету өмірлік маңызды проблемалардың бірі болып табылады. Өйткені әлем өзінің дамуының жаңа деңгейіне мүлдем басқа қасиеттерімен және өндірістік жүйенің жұмыс істеу сипатымен енеді. Себебі, биылғы ғасыр цифрлық технологияларды қолданудың кеңеюінен басталды, бұл тиісінше өндірістік процестерді автоматтандыруға мүмкіндік береді, оның салдары жұмыссыздықтың артуына әкеледі. Мұндай қауіп технологиялық прогрестің осы сын-қатерлеріне бейімделгендерден басқа барлық елдерге тән. Сондықтан Оңтүстік-Шығыс Азия елдерінің тәжірибесін зерделеу, оның ішінде еңбек қатынастарын жетілдіру және оны пайдалану қалыптасқан жағдайлардың бірі болып табылады.

Пайдаланылған әдебиеттер

1. Имаи М.К. Ключ к успеху японских компаний / М.Имаи. — Альпина Диджитал, 1986. — 240 с.
2. Кеничи О. Мышление стратега. Искусство бизнеса по-японски. Издание на русском языке, перевод, оформление / Альпина Паблшер, 2015. — 190 с.
3. Адам С. Исследование о природе и причинах богатства народов / Шотландского просвещения, 1776. — 350 с.
4. Тейлор Ф.У. Принципы научного менеджмента / Пер. с англ. А.И.Зак.- Москва: Контроллинг, 1991. —104 с.
5. Ли К.Ю. Сингапурская история / МГИМО (У) МИД России. — Москва, 2005. —180 с.
6. Кобец Е.А., Защитина Е.К. Значимость наукоемких производств в деятельности предприятий. Актуальные проблемы современной науки и образования. Экономические науки // Материалы всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Т.IV. - Уфа: РИЦ БашГУ, 2010. - С. 315.
7. Кобец Е.А., Корсаков М.Н. Теоритические аспекты нормирования труда// Нормирование и оплата труда в строительстве.- 2010. - № 5. - С.18.
8. Кобец Е.А., Корсаков М.Н. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли / Таранрог: ТРГУ, 2006. —78 с.

З.Н. Борбасова, С.Н. Улаков, Р.Е. Несипбаев

Карагандинский университет Казпотребсоюза, Караганда, Казахстан

Организация труда – фактор обеспечения развития социально-производственной системы

Аннотация. Основными факторами производства являются труд, сырье, предметы труда, техника и технологии. Следовательно, предметом повышения эффективности производства являются соответствующие отношения в отношении использования труда, его предметов, техники и технологии. Все остальное-последующие произведения труда, то есть в каком качестве осуществляется организация труда, обеспечивается его результат. Такая установка должна приниматься на основе разработки мероприятий, направленных на повышение эффективности производства. Каждое предприятие и каждый бизнес должны правильно понимать, что получение прибыли является конечным результатом обеспечения эффективности производственных процессов и использования трудовых ресурсов. На практике Производственный менеджмент уделяет больше внимания эффективному использованию производственных ресурсов, чем рабочей силе. Стоимость этих материально-технических ресурсов намного выше стоимости труда. Однако при этом он упускает из виду одно очень важное обстоятельство, то есть труд – источник обеспечения эффективного использования производственных ресурсов. Производственные затраты напрямую зависят от организации и качества труда и трудовых процессов, уровня квалификации исполнителя (труда), его интереса к конечному результату.

Ключевые слова: труд, сырье, предметы труда, техника, технология.

Z.N.Borbасova, S.N. Ulakov, R.E. Nessipbayev

Karaganda University of Kazpotrebooyuz, Karaganda, Kazakhstan

Labor organization as a factor in ensuring the development of the socio-production system

Abstract. The main factors of production are labor, raw materials, labor items, machinery and technology. Consequently, the subject of increasing the efficiency of production is the corresponding relations with respect to the use of labor, its objects, equipment and technology. Everything else is the subsequent products of labor, that is, in what capacity the organization of labor is carried out, its result is ensured. Such an installation should be adopted on the basis of the development of measures aimed at improving production efficiency. Every enterprise and every business should correctly understand that making a profit is the end result of ensuring the efficiency of production processes and the use of labor

resources. In practice, Production management pays more attention to the efficient use of production resources than labor. The cost of these material and technical resources is much higher than the cost of labor. However, at the same time, he loses sight of one very important circumstance, that is, labor is a source of ensuring the efficient use of production resources. Production costs directly depend on the organization and quality of labor and labor processes, the level of qualification of the performer (labor), his interest in the final result.

Keywords: labor, raw materials, objects of labor, machinery, technology.

References

1. Imai M.K. Klyuch k uspekhu yaponskih kompanij [The key to the success of Japanese companies]. (Al'pina Didzhital, 1986, 240 p.) [in Russian]
2. Kenichi O. Myshlenie stratega. Iskusstvo biznesa po-yaponski. Izdanie na russkom yazyke, perevod, oformlenie [Thinking as a strategist. The art of business in Japanese. Edition in Russian, translation, design]. (Al'pina Pabliher, 2015, 190 p.) [in Russian]
3. Adam S. Issledovanie o prirode i prichinah bogatstva narodov [Research on the nature and causes of the wealth of nations]. (Shotlandskogo prosveshcheniya, 1776, 350 p.) [in Russian]
4. Tejlor F.U. Principy nauchnogo menedzhmenta [Principles of scientific management]. (Per. s angl. A.I.Zak.- Moskva: Kontrolling, 1991, 104 p.) [in Russian]
5. Li K.Yu. Singapurskaya istoriya [Singapore History]. (MGIMO (U) MID Rossii, Moskva, 2005, 180 p.) [in Russian]
6. Koebec E.A., Zashchitina E.K. Znachimost' naukoemkih proizvodstv v deyatel'nosti predpriyatij. Aktual'nye problemy sovremennoj nauki i obrazovaniya. Ekonomicheskie nauki [The importance of science-intensive industries in the activities of enterprises. Actual problems of modern science and education. Economic sciences]. (Materialy vs Rossijskoj nauchno-prakticheskoy konyerenции s mezhdunarodnym uchastiem. T.IV. Ufa: RIC BashGU, 2010, P. 315) [in Russian]
7. Kobec E.A., Korsakov M.N. Teoriticheskie aspekty normirovaniya truda [Theoretical aspects of labor rationing]. (Normirovanie i oplata truda v stroitel'stve, 2010, № 5, P.18.) [in Russian]
8. Kobec E.A., Korsakov M.N. Organizaciya, normirovanie i oplata truda na predpriyatiyah otrasli [Organization, rationing and wages at the enterprises of the industry]. (Taranrog, TRGU, 2006, 78 p.) [in Russian]

Сведения об авторах:

Борбасова З.Н. – негізгі автор, экономика ғылымдарының докторы, профессор, Қазтұтынуодағы Қарағанды университетінің қашықтықтан оқыту факультетінің деканы, Академическая көш., 9, Қарағанды, Қазақстан.

Улаков С.Н. – экономика ғылымдарының кандидаты, профессор, Қазтұтынуодағы Қарағанды университетінің экономика және кәсіпкерлік кафедрасының профессоры, Академическая көш., 9, Қарағанды, Қазақстан.

Несипбаев Р.Е. – Қазтұтынуодағы Қарағанды университетінің Мемлекеттік жергілікті басқару мамандығының PhD докторанты, Академическая көш., 9, Қарағанды, Қазақстан.

Borbassova Z.N. – The main author, Doctor of Economics, Professor, Dean of the Faculty of Distance Learning of the Karaganda University Kazpotrebsoyuz, 9 Akademicheskaya str., Karaganda, Kazakhstan.

Ullakov S.N. – Candidate of Economic Sciences, Professor of the Department of Economics and Entrepreneurship of the Karaganda University Kazpotrebsoyuz, 9 Akademicheskaya str., Karaganda, Kazakhstan.

Nessipbayev R.E. – PhD. Student in State Local Administration, Karaganda University Kazpotrebsoyuz, 9 Akademicheskaya str., Karaganda, Kazakhstan.



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).