

Қарастырылған жіктелім белгілерінің айтарлықтай тізіміне қарамастан ол ғылыми терминологияда пайдаланылатын кәсіпорын инвестицияларының сан алуан түрлерінің барлығын қамтымайды.

Осылайша, инвестициялық қызмет кәсіпорынның дамуының басты және міндетті шарттарының бірі болып табылады. Өйткені ол компанияның дамуының ұзақ мерзімді міндеттерін шешуге, нарықтағы мығым бәсекелестік позицияны қамтамасыз етуге бағытталған.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі:

1. Инвестицияларды қаржыландыру және несиелеу: оқу құралы / Т.Я. Нурумбетов, Н.Т. Кальбаева, Ж.М. Сейсенбаева, Ғ.А. Пазилов, М.О. Тулегенова.– Алматы: Эверо, 2018. -213 б.
2. Инвестиции: учебник / [Л.И. Юзвович и др.]: под ред. Л.И. Юзвович; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. — 2-е изд., испр. И доп. Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. -610с.
3. Инвестиционный менеджмент: учебное пособие / сост.: М.В. Кангро, Е.В. Урдина: – Ульяновск: УлГТУ, 2018. – 151 с.
4. Калдияров Д. А. Инвестиционные проекты: от моделирования до реализации [Текст]: учебное пособие / Д. А. Калдияров, В. Ю. Дашкова, О. В. Лемещенко. - Алматы: Эверо, 2018. - 328 с
5. Тусмаганбетова Д. Г. Основы инвестирования [Текст]: учебное пособие / Д. Г. Тусмаганбетова. - Алматы: Эверо, 2015. - 151 с

МРНТИ 06.77.77

АНАЛИЗ ОБЪЕМА ФОНДА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ОТРАСЛЯМ И ОБЛАСТЯМ КАЗАХСТАНА

В.С. ТЮТЬКОВ, А.А. КУРМАНАЛИНА

*Актыбинский региональный государственный университет имени
К. Жубанова, Республика Казахстан, г. Актобе*

Аннотация. В статье рассматривается анализ объема фонда заработной платы по отраслям и областям Казахстана. Организация оплаты труда является главной задачей грамотной экономики страны. Центральная роль в структуре доходов работника принадлежит заработной плате, основной источник доходов, это мощный стимул, направленный на лучшие результаты. Заработная плата, как форма цены рабочей силы и показатель состоятельности государства. Так как источником выплаты заработной платы является национальный доход, то

величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника находится в зависимости от результатов труда. Целью написания данной статьи является всестороннее изучение объема фонда заработной платы по отраслям и областям Казахстана, сравнительный анализ развития промышленности и получение материальной прибыли от этого развития.

Ключевые слова: заработная плата, система оплаты труда, объем фонда заработной платы, среднереспубликанский уровень заработной платы, доход работника, среднестатистический оклад.

Abstract. The article deals with the analysis of the volume of the wage fund by sectors and regions of Kazakhstan. Organization of remuneration is the main task of a competent economy of the country. The central role in the employee's income structure belongs to wages, the main source of income is a powerful incentive aimed at improving the results of labor and production. Wages as a form of labor price and an indicator of the state's solvency. Since the source of wage payment is national income, the size of the wage fund of the labor collective, each employee is dependent on the results of labor.

The purpose of writing this article is a comprehensive study of the volume of the wage fund by industry and Kazakhstan, a comparative analysis of industrial development and obtaining material profit from this development.

Key words: Salary, wage system, payroll volume, national average wage level, employee income, average salary.

Аннотация. Мақалада кәсіпорындар да еңбек ақы төлеу жүйесін жетілдіру мәселесі қарастырылған. Сыйақы төлеуді ұйымдастыру – елдің сауатты экономикасының негізгі міндеті.

Жедел өзгеретін бәсекелі ортадағы кәсіпорындарда еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру менеджерлер денд ағдарыстарды алдын-ала білуге, теріс салдарларды жоюға және дағдарыстың басталуына және өндірістің құлдырауына жол бермеуге белгілі бір дағдылардың болуын талапетеді.

Бұл мақаланың мақсаты – кәсіпорындарда еңбек ақы төлеу жүйесін дамытудың стратегиялық жоспарларын, іске асыру кезеңдерін, жағдайымен даму болашағын жан-жақты зерттеу.

Сыйақыны ұйымдастыруды басқару жүйені реттеу тетіктерін оңтайландыруға, жасырын ресурстарды, кәсіпорынның өмірлік циклінің әр кезеңіндегі даму әлеуетін анықтауға бағытталған білім жиынтығын және практикалықт әжірибені талдау нәтижелерін қамтиды.

Түйінді сөздер: жалақы, жалақы жүйесі, еңбек ақы қорының көлемі, орташа жалақының ұлттық деңгейі, жұмысшылар табысы, орташа жалақы.

Анализ объема фонда заработной платы является актуальным и интересным вопросом, который нужно рассматривать на макро и микро уровне с учетом отраслей производства и локализации промышленного комплекса. Заработная плата - эта сумма вознаграждения, полученная работником за фактически выполненную работу за период рабочего времени. Организация оплаты труда главная задача грамотной экономики страны. Совершенствование системы оплаты труда на предприятиях в состоянии быстро меняющейся конкурентной среде, требует от руководителей определенных навыков предвидения и распознавания кризисов, устранение негативных последствий и предупреждение возникновения кризиса и спада производства [1, 5].

Управление организацией оплаты труда включает совокупность теоретических знаний и результаты практического опыта, которые необходимы для активации механизмов регуляции систем, выявление скрытых ресурсов, потенциала развития на каждом этапе жизненного цикла предприятия [2,45]. Для исследования системы управления организацией оплаты труда применялись методы статистического, регрессионного и корреляционного анализа. Поскольку источником выплаты заработной платы является национальный доход, то величина фонда заработной платы трудового коллектива, каждого работника должна быть поставлена в прямую зависимость от достигнутых конечных результатов. Планирование заработной платы должно соответствовать росту объема производимой продукции, повышению эффективности, конкурентоспособности, повышению материального благополучия. Планирование фонда заработной платы включает расчет суммы фонда и средней заработной платы всех работников по категориям.[3, 20]

Уровень оплаты труда определяется рядом факторов (см. рис. 1).



Рисунок 1. Факторы, определяющие уровень оплаты труда [4,56]

Из рисунка 1 видно, что факторы, определяющие уровень оплаты труда равноценны и должны быть равнозначно учтены при начислении заработной платы.

В соответствии с Трудовым кодексом Республики Казахстан оплата труда - система отношений, связанных с обеспечением работодателем обязательной выплаты работнику вознаграждения за его труд в соответствии с настоящим Кодексом, с нормативными правовыми актами Республики Казахстан, а также соглашениями, трудовым, коллективным договорами [5,3].

Объём фонда заработной платы в Казахстане в период за 2019 год вырос на 14,4% %, если сравнить с аналогичным периодом 2018 года, превысив предыдущий показатель на 4 триллиона тенге, при этом численность трудящихся возросла всего на 1,5%, и составила 3,8 млн. человек. В состав фонда заработной платы в Казахстане входит основной и дополнительный заработок. К основной оплате относится оклад за выполненные работы, состоящий из сдельной, тарифной заработной платы, а также премии. В современных условиях оплата труда должна приобрести как бы многоступенчатость и формироваться на основе тарифной, бестарифной или смешанной системы. Средний показатель оплаты труда в Казахстане вырос на 18,1% в сравнении с 2018 годом, что соответствует 191,1 тыс. тенге на декабрь 2019 года [6].

Далее приведем структуру среднестатистических окладов, отражающую лидеров по областям и городам (см. рис 2).

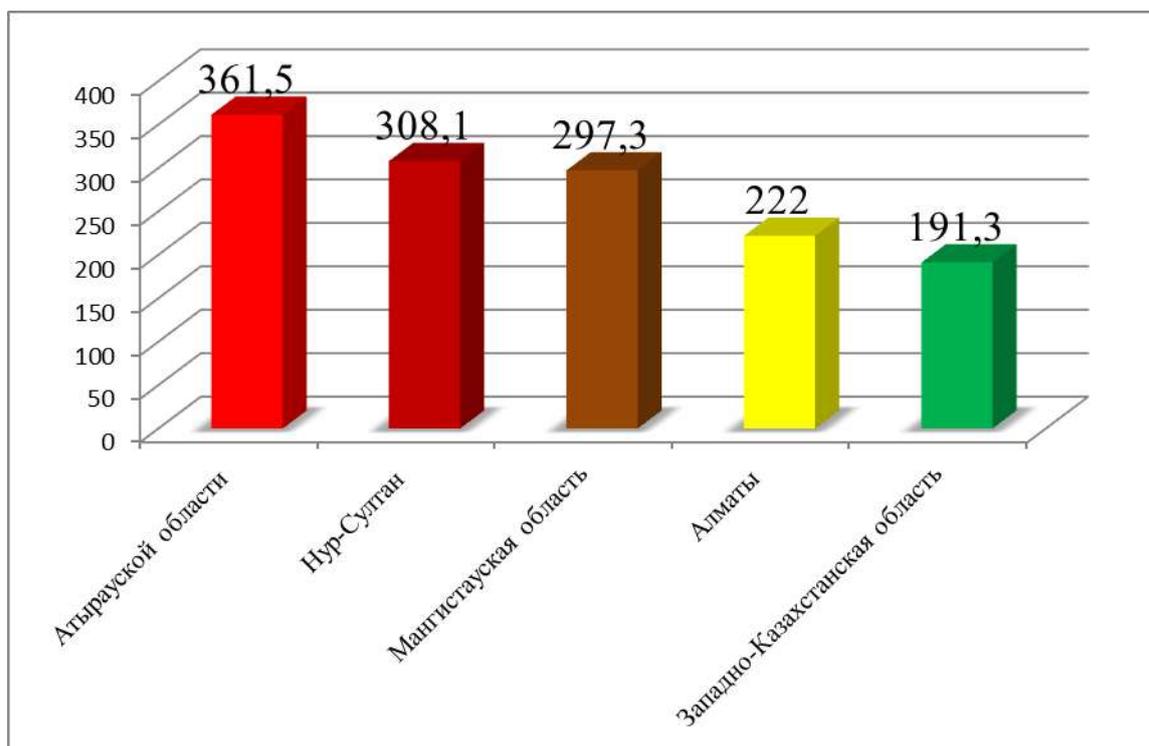


Рисунок 2. Структура среднестатистических окладов

Как показывает рисунок 2, высокий оклад получают трудящиеся в Атырауской области 361,5 тыс. тенге. Этот оклад на 89,2% превышает среднереспубликанский уровень, что связано с хорошо развитым нефтяным комплексом региона.

Второе место в структуре повышенной заработной платы занимает город Нур-Султан 308,1 тыс. тенге, что на 61,2% больше среднереспубликанского значения. Это связано с наличием развитой бизнес среды.

На третьем месте по уровню заработной платы жители Мангистауской области 297,3 тыс. тенге или на 55,5% выше среднереспубликанского значения. Третье место по уровню оплаты в Мангистауской области связано с промышленным производством. Уже по итогам 2018 года доля производства составила 10,7 %, область заняла второе место в стране после Атырауской. Но на достигнутом успехе регион не стал останавливаться и продолжает развиваться в 2020 году. О чем свидетельствуют итоги 2019 года. Так Мангистауская область в сфере горнодобывающей промышленности организовала много средних и крупных предприятий доля которых в национальном объеме составляет 17 %. В общем, в промышленности занято около 20 % населения Мангистауской области, доля отрасли в составе валового регионального продукта (ВРП) занимает более 50 %.

Наименьший показатель по оплате труда наблюдается по Туркестанской -122,8 тыс. тенге, Жамбылской -127,8 тыс. тенге и Алматинской - 137,1 тыс. тенге областей. Этот показатель находится ниже, в пределах 28,3% - 35,8 % от среднереспубликанского значения. Промышленность и производство в этих регионах развиты слабо (см. рис 3).

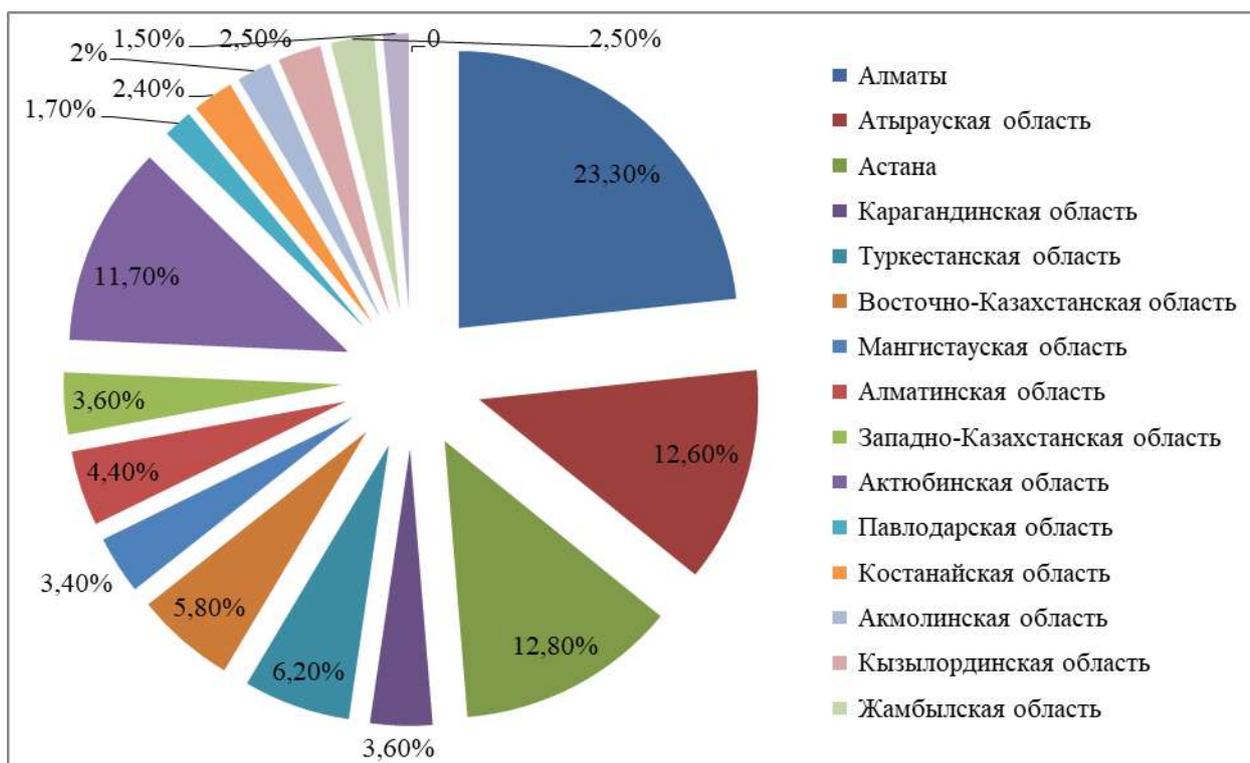


Рисунок 3. Структура ВРП РК за 2019 год

Из рисунка 3 можно сделать вывод, что эти регионы имеют слабое развитие промышленности, о чем свидетельствуют статистические данные так в Туркестанской области уровень ВРП составил всего 3,4 %, в Жамбылской – 2,5% и в Алматинской – 4,4 %.

Структура ВРП РК влияет на распределение заработной платы, поэтому ее количество пропорционально развитию Туркестанской, Жамбылской и Алматинской областей.

За 2017-2019 годы промышленное производство возросло на 53% (лидеры: Атырауская, Мангистауская области и город Нур-Султан), торговля на 16%, транспорт и складирование – 8%, строительство – 6% и АПК – 5%. Данный показатель свидетельствует о росте уровня жизни в республике. Экономика страны характеризуется большим потенциалом по ряду показателей, таких как, большая доля производительной промышленности и производства, наличие хорошего рынка сбыта и государственных программ по финансированию бизнес проектов, бизнес среда.

Экономические преобразования в республике повлекли за собой изменения в области организации заработной платы, совершенствование которой базируется на опыте зарубежных предприятий, которые делают расчет исходя из результативности производства и работника. Каждое предприятие самостоятельно разрабатывает систему оплаты труда. Самой распространенной считается система, важнейшими элементами которой являются тарифные оклады и индивидуальные надбавки за проделанный труд.

Далее рассмотрим распределение заработной платы по отраслям (табл. 1).

Таблица 1. Распределение заработной платы по отраслям

Отрасль	Заработная плата	По отношению к среднереспубликанскому уровню
Финансовая	484,6 тыс. тенге	в 2,5 раза превышает
Горнодобывающая промышленность	418,0 тыс. тенге	в 2,2 раза больше
Профессиональная, научная и техническая деятельность	334,1 тыс. тенге	на 74,8% больше
Строительство	257,7 тыс. тенге	на 34,8 % больше
Информации и связи	248,9 тыс. тенге	на 30,2 % больше
Образование	122,1 тыс. тенге	на 36,1% ниже

Из таблицы 1 видно структуру распределения заработной платы по отраслям, где лидирующее положение занимает сфера финансовой и страховой деятельности 484,6 тыс. тенге. Далее представлена горнодобывающая промышленность с заработной платой 418,0 тыс. тенге [6]. На третьем месте с высокой зарплатой находится профессиональная, научная и техническая сфера деятельности, где работники получают 334,1 тыс. тенге (см. рис. 4).

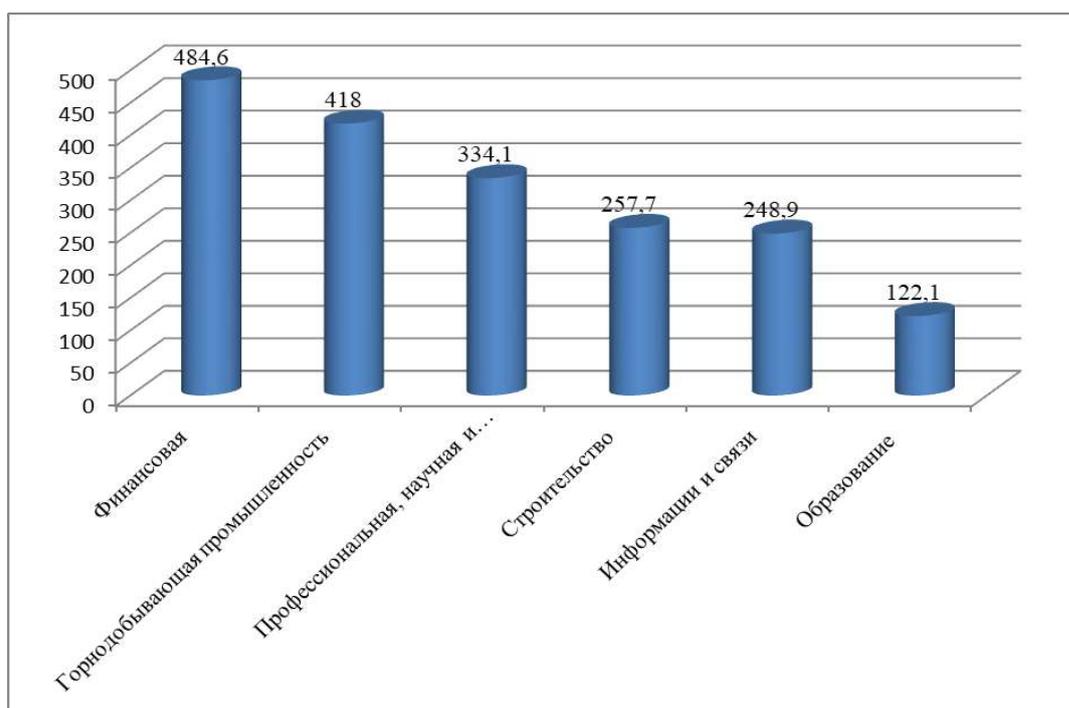


Рисунок 4. Уровень заработной платы по отраслям

Вышепредставленный рисунок отражает размер заработной платы по отраслям и дает наглядное представление о высоких показателях по оплате труда. Из анализа статистических данных можно утверждать, что Казахстан занимал лидирующие позиции по уровню зарплат в СНГ, на большей части Евразии, но в связи с девальвацией тенге и мировыми кризисами наша страна стала на один уровень с Китаем по оплате труда. Это проявление регресса носящего кратковременный характер [6].

Новый политический курс состоявшегося государства ориентирован на поднятие заработной платы населению, особенно людям, занятым в сфере образования, медицины и производства. В связи с этой новой политической реформой важно правильно рассчитать ресурсы производства для оптимизации трат и грамотной организации системы выплат оплаты труда. Специфика антикризисного управления связана с необходимостью принятия сложных управленческих решений в условиях ограниченных финансовых средств, при этом нужно сохранить само производство и избежать банкротство, при сохранении системы оплаты труда.

В заключении можно сделать вывод, что анализ объема фонда заработной платы, способствует рациональному использованию производственного потенциала, росту конкурентоспособности и эффективности производственно-сбытовой деятельности, а также повышению качества систем менеджмента, что в дальнейшем ведет к увеличению доли ВВП по продукции и экономическому росту всего государства.

Список использованной литературы

1. Пашуто В.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии (для бакалавров). - М.: КноРус, 2017. - 472 с.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии. - М.: Норма, 2016. - 352 с.
3. Горелов Н.А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: Учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 412 с.
4. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие. - М.: Инфра-М, 2018. - 240 с.
5. Трудовой кодекс Республики Казахстан Кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V ЗРК, 47-51 (с изменениями на 1.01. 2020 года)
6. www.antalkazakhstan.kz Исследование рынка труда и обзор зарплат 2018-2019 Казахстан.

ҒТАМР 33.339.97

ЭКОНОМИКАЛЫҚ ҚАУІПСІЗДІК ҰЛТТЫҚ ҚАУІПСІЗДІКТІҢ АЖЫРАМАС ЖӘНЕ ҚҰРАМДАС БӨЛІГІ РЕТІНДЕ

М.А. ТУРГАНБАЕВ, Б.С. БИМБЕТОВА

Қ. Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік мемлекеттік университеті, Ақтөбе, Қазақстан

Аннотация. Ұлттық қауіпсіздік проблемасы - әрбір елдің басты назарда ұстауы қажет мәселе. Мақалада ұлттық қауіпсіздіктің ең маңызды құрамдас бөлігі экономикалық қауіпсіздік мәселелері қазіргі нарық ерекшеліктері тұрғысынан талданып, зерттелінген. Ерекшеліктерімен қатар оны қамтамасыз ету жолдары ұсынылған. Ғылыми еңбекте экономикалық қауіпсіздік проблемасы жүйелік әдіснама тұрғысынан қарастырылып, ұлттық экономиканың тұрақтылығы мен қорғалуын сақтауға бағытталған, сыртқы және ішкі қатерлерге төтеп бере алатын және бір-бірімен ортақ міндеттер мен ерекше функциялармен байланысқан жекелеген элементтерден тұратын күрделі динамикалық жүйені білдіретін экономиканың жай-күйі ретінде қарастырылып, зерттелген.

Қазақстан ерекшелігіне байланысты ұлттық дәстүрлер мен құндылықтарды сақтай отырып, мемлекеттік мүдделер мен шаруашылық жүргізуші субъектілердің жеке мүдделерін қорғау жөніндегі саяси, құқықтық және экономикалық институттардың пәрменділігіне қойылатын талаптар күшеюіне қатысты экономикалық қауіпсіздіктің сыртқы және ішкі қатерлерін уақтылы анықтау және оларды жою немесе олардың теріс салдарларын жеңілдету жөнінде тиісті шаралар қабылдау қажеттігі жан-жақты талданған.

Кілт сөздер: ұлттық қауіпсіздік, экономикалық қауіпсіздік, технологиялық қауіпсіздік, жаһандану процестері, трансұлттық корпорациялар, азық-түлік қауіпсіздігі, ұлттық мүдделер.

Аннотация. Проблема национальной безопасности - это проблема, которую каждая страна должна держать под пристальным вниманием. В статье проанализированы и изучены вопросы экономической безопасности как наиболее важной составляющей национальной безопасности с точки зрения особенностей