

АУЫЛДЫҢ КАДРЛЫҚ ӘЛЕУЕТІНІҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫ

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕЛА

CURRENT STATUS OF PERSONNEL POTENTIAL IN VILLAGES

Г.А. ҚОЖАХМЕТОВА

экономика ғылымдарының кандидаты, доцент

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті

Аңдатпа. Ауылдық еңбек нарығының сипаттамалық ерекшеліктері берілген. «Еңбек ресурста-ры», «жұмыс күші», «еңбек әлеуеті», «кадрлық әлеует» түсініктері қарастырылған. «Еңбек әлеуеті» және «кадрлық әлеует» категорияларының айырмашылығы, кадрлық әлеуетті қалыптастыру жағдайларын анықтайтын факторлар көрсетілген. Ауылдағы демографиялық жағдайларға, жұмыс орындарындағы қажеттіліктерге талдау жасалған. Жұмыс күшін қалыпта-стырудың, жас көрсеткіштері ерекшеліктеріндегі кадрлық әлеуеттің, білім деңгейі айырмашы-лықтарының басты үрдістері анықталған. Ауылдық жерлердегі жастар арасындағы жұмыспен қамтудың төмен болу себептері анықталған. Ауылдағы жұмыспен қамтылған тұрғындардың дәрежесі бойынша, жұмыссыз халықтың құрылымы көрсетіліп, өзін өзі жұмыспен қамтып жүр-ген тұрғындардың деңгейіне талдау жасалған. Агроөнеркәсіптік өндірістегі кадрлық әлеуеттің жұмыспен қамтылуының теңсіздігі, жасы келгендер бойынша, еліміздің аймақтары бойынша білім деңгейіне қарай жұмыссыздықтың белең алуы анықталған. Кадрлық әлеуеттің индикаторлары анықталып, талдау жасалған: жұмыс күші құрамына кірмейтін және еңбек ресурстары резервін құрайтын тұлғалар. Ауыл еңбегі нарығындағы кадрлық әлеуеттің бәсекеге қабілет-тілігін арттыру бойынша шаралар ұсынылған.

Аннотация. Представлены характерные особенности сельского рынка труда. Рассмотрены понятия «трудовые ресурсы», «рабочая сила», «трудовой потенциал», «кадровый потенци-ал». Показаны различие категорий «трудовой потенциал» и «кадровый потенциал», факторы, определяющие условия формирования кадрового потенциала. Проведен анализ демографи-ческой ситуации на селе, потребности в рабочих местах. Выявлены основные тенденции формирования рабочей силы, различия кадрового потенциала в разрезе половозрастных особенностей, уровня образования. Определены причины низкой занятости среди молодежи сельской местности. Показаны структура сельского занятого населения по статусу, безработ-ного населения, дан анализ уровня самостоятельно занятого населения. Выявлены неравно-мерность охвата кадрового потенциала работой в агропромышленном производстве, рас-пределения безработицы по половозрастной структуре, уровню образования по регионам страны. Определены и проанализированы индикаторы кадрового потенциала: лица, не вхо-дящих в состав рабочей силы и составляющие резерв трудовых ресурсов. Предложены ме-ры по повышению конкурентоспособности кадровых ресурсов на рынке сельского труда.

Abstract. The characteristic features of rural labor market are presented. The notions "labor resources", "labor force", "labor potential", "personnel potential" are considered. The distinction between the categories "labor potential" and "human potential", factors determining the conditions for the formation of human resources have been presented. The analysis of the demographic situation in the countryside, the need for workplaces have been conducted. The main trends in the formation of the workforce, differences in the staff potential in terms of gender and age characteristics, and the level of education have been revealed. The causes of low employment among young people in rural areas have been determined. The structure of rural employed population by status, the unemployed population has been presented, as well as the analysis of the level of self-employed population. The uneven coverage of the personnel potential with work in agro-industrial production, the distribution of unemployment by age and sex structure, level of education by regions of the country have been revealed. Indicators of human potential have been identified and analyzed: persons who are not part of the labor force and make up a reserve of labor resources. Measures to increase the competitiveness of human resources on rural labor market

Түйінді сөздер: еңбек ресурстары, кадрлық әлеует, жұмыспен қамту, жұмыссыздық, өзін өзі жұмыспен қамтушы тұрғындар, жалдамалы жұмыскерлер, бәсекеге қабілеттілік, еңбек нарығы, демография, уәждемелік-инновациялық механизм, басқару.

Ключевые слова: трудовые ресурсы, кадровый потенциал, занятость, безработица, самостоятельно занятое население, наемные работники, конкурентоспособность, рынок труда, демография, мотивационно-инновационный механизм, управление.

Keywords: labor resources, personnel potential, employment, unemployment, self-employed population, hired workers, competitiveness, labor market, demography, motivational and innovative mechanism, management.

Бүгінгі таңда ауылдың еңбек нарығы ауылшаруашылық кәсіпорындарының біршама төмен қаржылық тұрақтылығымен; ауыл еңбегінің беделінің төмендігіне байланысты төменгі еңбек ақымен; ауылдың кадрлық әлеуетінің сапасын нашарлататын қанағаттанарлықсыз әлеуметтік-экономикалық жағдайларымен; жұмысбастылықтың тиімсіз құрылымымен; ауылшаруашылықтық емес өндірістің және қайта өңдеуші салалардың дамымағандығымен; тіркелетін және жасырын жұмыссыздыққа өкеліп соқтыратын ауылшаруашылық өнімдерінің экономикалық тиімсіз өндірісімен сипатталады [1-3].

Ауыл жұмыскерлерінің жалпы және кәсіби құзыреттерінің қайталанбас қорларын пайдаланудан барынша көп қайтарым алу барысында ауыл шаруашылығын дамытуға мүмкіндік туады. Ғылыми, оқу әдебиетін, интернет көздерін талдау өндірістің заттай және жеке факторларын сәйкестендіру қажеттілігі «жұмысшы күші» категориясын «әлеует» категориясына өзгертуге алып келгенін көрсетеді. «Еңбек ресурстары», «жұмысшы күші», «еңбек әлеуеті», «кадр әлеуеті» тәрізді көптеген ұғымдар бар. Еңбек ресурстары мен кадрлар сәйкестігі әлеуеттердің тек иелері болып саналады. Экономикалық көзқарас тұрғысынан барлық әлеует түрлерінің басты элементі бүтіндей елдің немесе жекелей қарастырылып отырған аймақтың еңбекке қабілетті тұрғындары еңбегінің белгілі бір шамасы ретінде қарастырылатын еңбек әлеуеті болып табылады.

Экономикалық әдебиетте кадрлық әлеуетті қалыптастыру жағдайларын анықтайтын факторлардың бірыңғай жіктелімі жоқ. Бәсекелік артықшылықтар факторларымен ұқсастығына қарай сыртқы (нарықтық, экономикалық, әлеуметтік, құқықтық және техникалық) және ішкі факторларға бөлінеді. Ауылдың кадрлық әлеуетін қалыптастыру мен пайдалануға әсер ететін факторлардың ең жиі кездесетін жіктелімі оларды келесідей топтарға бөледі: әлеуметтік-экономикалық, ғылыми-техникалық, кәсіби-білікті, демографиялық, экономикалық-географиялық. Мұнда кадрлық әлеуетті қалыптастыру еңбек ресурстарының сандық құрамын құру, кадрлық құрамды жетілдірумен, саладағы кадрлардың құзыреттерін дамытумен байланысты әлеуетті тікелей арттыру түрінде қарастырылады.

Осы келелі мәселені зерттеушілердің барлығы ең маңызды факторлардың бірі ретінде демографиялық факторды атап өтуде. Демографиялық көрсеткіштер ретінде туылу деңгейі, өлім-жітім деңгейі, өмір сүру ұзақтығы, жалпы халық санынан еңбекке қабілетті жастағы тұрғындардың үлес салмағы, жыныстық жас құрамы, миграциялық көрсеткіштер және т.с.с. алға шығады. Дағдарыс жылдарында ауылдық мекендегі демографиялық жағдайдың кенеттен нашарлауы байқалды. Экономикалық белсенді халықтың саны азаю үстінде, еңбек ресурстары нарығында шиеленіс арта түсуде, кірістердегі теңсіздік ұлғая түсуде. Ауылдағы демогра-

фиялық жағдайға еңбекке қабілетті халық үлесінің тұрақты төмендеуі тән.

Сонымен қатар кадрлық әлеует сандық және сапалық көрсеткіштермен сипатталады. Сандық көрсеткіштер өз жиынтығында ауыл-шаруашылық құрылымдардың кадрлық әлеуетін айқындайтын абсолюттік шаманы білдіреді. Сапалық көрсеткіштер ауыл тұрғындарының денсаулық жағдайын, өмір сүру жағдайлары мен сапасын, білім деңгейін, дағдылары мен жұмыс тәжірибесін кескіндейді.

Ауыл шаруашылығының кадрлық әлеуетінің өз ерекшеліктері бар. Олар адамның екіжақты жүзеге асуы мүмкін еңбекке қабілеттілігі түрінде немесе өз біліктілігін және жұмыс уақытын еңбекақыға айырбастай отырып, жұмыс берушіге өз қызметтерін ұсынатын жалдамалы жұмысшы ретінде көрінеді, немесе өз өнімін еңбек нарығында өткізетін дербес тауар өндіруші ретінде көрініс табатын жеке жұмысбастылық негізінде көрінеді.

Статистика органының деректері бойынша, соңғы жылдары ауыл тұрғындары тұрақталып, оны саны 2015 ж салыстырғанда артумен 2016 ж 7,668 млн адамға артқан, бірақ ауыл тұрғындарының үлесі 43,2%-дан 42,7%-ға азайды. Ауыл тұрғындарының үлесі Алматы облысында жоғары, ал Қарағанды облысында төмен [4].

Ауыл шаруашылығында елдің бүкіл жұмысбасты халқының шамамен 16%-ы жұмыс істейді, бұл көрсеткіш 2012 ж 25%-ды құраған болатын. Сонымен бірге бұл ел экономикасы салаларындағы жұмысбасты халық саны бойынша бірінші орында тұрған көрсеткіш [4].

Экономикалық қызмет түрлері тұрғысынан бос жұмыс орындарының ең аз саны ауыл, орман және балық шаруашылығында – 403 бірліктен, ең көбі өнеркәсіпте – 5882 бірліктен және денсаулық сақтау мен әлеуметтік қызметтер саласында – 3962 бірліктен келеді.

Кадрларға ең көп күтілетін қажеттілік құрылыста (3394 адам), өнеркәсіпте (3384 адам) және ауыл, орман және балық шаруашылығы саласында (1915 адам) байқалған. Олардың жұмыскерлердің жалпы күтілетін қажеттіліктегі үлесі 55,5%-ды құрады.

Қазақстан Республикасы бойынша бүтіндей экономикалық белсенді халықтың жалпы қолайлы өсу қарқынына қарамастан экономикалық белсенді ауыл тұрғындарының өсу қарқыны соңғы бес жылда теріс динамиканы көрсетуде. 2016 ж 15 жас пен одан жоғары жастағы жұмысшы күшінің саны 9,0 млн адамға жетті. Жұмысшы күшінің жалпы санында ауыл тұрғындары 3,8 млн адамды (42,7%) құрады. Ауылда жұмыс күшінің тұрақты төмендеуі байқалуда. Солай бола тұрса да халық санындағы ауылдық мекен-дегі жұмысшы күшінің үлесі 2016 ж қала халқының 68,8%-ына қарсы 71,7%-ды құрады.

2016 ж жұмысшы күшінің үлесі 84,5%-ды құрап, 2012 ж салыстырғанда азайды [4].

Ауылдық мекендегі еңбек әлеуетін жасы 25-тен 49-ға дейінгі халық құрайды. 25-29 жастағы жұмысшы күші 16%-ды құрайды, 30-34 жастағылар - 15%-ды, 35-39, 40-44 жас және 45-49 жастағылар 11% шамасын құрайды. Бұған қоса 2012 ж салыстырғанда осы жас аралықтағы жұмысшы күші 160 мың адамға қысқарды. Мұнда ер адамның жұмысшы күшінің үлесі әйел адамдікіне қарағанда 1,2 есеге жоғары болды. Ауылдық мекендегі жұмысшы күшінің үлесі Ақмола және Алматы облыстарында сәйкесінше 75,6 және 75,2%-бен жоғарырақ. Ең аз көрсеткіш 66% шамасында Қарағанды, Қызылорда, Маңғыстау, Шығыс Қазақстан облыстарына тиесілі болды, бұл өнеркәсіптік аймақтардағы еңбекке қабілетті халықтың ауылдық жерлерден жұмыс іздеу мақсатында кететіндігі жөнінде шешім қабылдауға мүмкіндік береді.

Жұмысбастылық деңгейі еңбекке қабілетті жастағы халыққа 68,3%-ды құраса, жұмысшы күшінің санына 95,2%-ды құрады. Ауыр еңбек жағдайларына, мансаптық және жеке басының өсу келешектерінің жоқтығына, ауыл мен қала арасында өмір сүру деңгейінің үзілуіне байланысты ауылшаруашылық кәсіптерінің беделінің жоқтығы жұмыс берушілердің тарапынан ұсыныстардың шектелуіне әкеліп соқтыруда. Ауылдан еңбекке қабілетті жастағы жастардың кетуі орын алуда. Сонымен, 15-тен 29 жасқа дейінгі жастардың саны 107,8 мың адамға қысқарды.

Барлық жұмысбасты ауыл тұрғындарының санынан ауыл шаруашылығында жұмыспен қамтылғандардың үлесі бойынша ең ірілері Алматы, Оңтүстік Қазақстан және Қостанай облыстары болып танылады. Олардың республикадан үлестері сәйкесінше 20,2%, 12,7% және 12,5%. Жұмысшы күшін азайту кезінде бір уақытта жоғары білімі бар адамдар санының артуы байқалуда. 2012 ж. салыстырғанда 2016 ж. 100,1 мың адамға асты. Соңғы жылдары жоғары оқу орнын бітірушілер саны артып келеді.

Жоғары білімі бар ауылдық жұмысбасты тұрғындардың арасында 80%-дан астамы жалдамалы жұмысшылар, соның ішінде ұйымдар мен кәсіпорындарда жұмыс істеушілер саны 96%. Аяқталмаған жоғары білімі бар адамдардың 63%-дан астамы жалдамалы жұмысшылар болып табылады, соның ішінде ұйымдар мен кәсіпорындарда жұмыс істейтіндердің саны 88%-ды құрайды. 65%-дан астамды орташа кәсіби білімі бар жалдамалы жұмыскерлер құрайды, олардың ішінде ұйымдар мен кәсіпорындарда жұмыс істейтіндер саны 89%-ды құрайды.

Жұмысшы күшінің санына ауыл тұрғындарының жұмысбастылық деңгейі жоғары білімі бар халықта барынша үлкен көрсеткіш

96,8%-ды және орта кәсіби білімі барларда – 95,2%-ды көрсетуде. Халықтың жұмысбастылығының білім деңгейіне тікелей байланыстылығы байқалуда.

Бірақ та білім деңгейі, біліктілігі немесе өтілі бойынша жай ғана саралау, айталық, адамның шығармашылық әлеуетін немесе ұтқырлығын сипаттай алмайды.

Сонымен бірге барлық жұмысбастылар құрамында өзін-өзі жұмыспен қамтып отырған халықтың тым үлкен үлес салмағымен бейнеленген мәртебесі бойынша ауылдық жұмысбасты тұрғындардың ерекше құрылымы назар аудартады. Бүтіндей республика бойынша өзін-өзі жұмыспен қамтып отырған халықтың бір уақытта азақымен жалдамалы жұмыскерлердің үлесінің артуы байқалуда. Ауылдық мекендерде барлық жұмысбастылардың ішінен жалдамалы жұмыскерлер 61,2%-ды құрайды, оның үлесі жылдан жылға артып келеді. Сәйкесінше өзін-өзі жұмыспен қамтып отырған ауыл тұрғындарының саны республика бойынша кеміді, орта есеппен алғанда өзін-өзі жұмыспен қамтып отырғандар үлесі 2016 ж 38,8%-ды құрады, ал Батыс Қазақстан, Жамбыл, Қызылорда облыстары бойынша республикалықтан жоғары сәйкесінше - 55,2, 53,1 және 53,1%-ды құрады. Әдетте, өзін-өзі жұмыспен қамтып отырған халық өзіне жұмысты жеке қосалқы шаруашылықта, саудада, жеке көлікпен адамдарды тасуда табады.

Ауыл тұрғындары дәстүрлі түрде жеке қосалқы шаруашылықпен айналысады, дегенмен, көптеген отбасылар үшін жеке қосалқы шаруашылық амалсыздық шарасы болып табылады. Одан түсетін табыс та тұрақты болмайды. Сол себепті жеке қосалқы шаруашылықтың кез келген иесін өзін-өзі жұмыспен қамтып отыр деп қарастыру дұрыс болмас еді, оның себебі күнделікті, тұрақты, кепілді табыстың жоқтығы және осы кезде де, болашақта да халықтың әлеуметтік қорғалмауы. Жұмыскерлерге қажеттіліктің ауытқуына әкелетін жоғары маусымдылық, сондай-ақ, тұрақты табысты табуға жағдай жасамайды. Жеке қосалқы шаруашылықта жұмыс істейтін адамдар өз тұтынуы үшін өнім өндіріп, артық өнімін нарықта сатады. Барлық аймақтарда дерлік ауылшаруашылық өнімдерін көтере сатып алу жүзеге асырыла бермейді.

Осы жылдар аралығында өзін-өзі жұмыспен қамтып отырғандар саны, жалдамалы жұмысшылар үлесі бір уақытта артып отырған Қызылорда облысын есепке алмағанда, барлық аймақтарда азайды.

Ауылда еңбек ресурстарын пайдалануға жұмыссыздық тәрізді еңбек нарығының атрибуты белгілі бір әсер етеді. Қазіргі уақытта оның деңгейі 4,8%-ды құрайды. Оның басты себептері: тұрғын үй нарығының дамымағандығы, жұмысшы күшінің кәсіптері мен

біліктілік деңгейі бойынша сұраныс пен ұсыныстың сәйкессіздігі.

Егер де жұмыссыз халықтың құрылымы жөнінде сөз қозғайтын болсақ, жалпы жұмыссыздар санынан қала халқы шамамен 59%-ды, ауыл тұрғындары 41%-ды құрады. 2016 ж жұмыссыз ауыл халқы жасына қарай келесідей орын алды: ең үлкен мәніне 30-34 жастағы адамдар ие болды, олардың үлесі 41,9 мың адамды немесе 7,3%-ды құрады, 35-39 жастағы жұмыссыздар 5,5%-ды, 25-29 жастағылар – 4,6%-ды, 45-49 – 4,3%-ды құрады. 25 пен 49 жас аралығындағы жұмыссыздар санының үлесі басым болып отыр [4]. Ауылдағы жұмыссыздар арасында ең үлкен үлеске жалпы орта білімі барлар ие, олар 71,3 мың адамды құрайды. Бұлар оқу орындарына түспеген және өз жұмысшы қолына жұмыс таппаған мектеп түлектері, екінші орында орта кәсіби білімі барлар тұр (60,3 мың адам), ал үшінші орынды жоғары білімі бар тұрғындар (27,0 мың адам) иеленген. Деректерден көрініп тұрғандай, білімі бар жұмыссыздардың ең үлкен үлесі 30-34 жас аралығындағы жастарға келеді. Аймақтар бойынша қарастыратын болсақ, жұмыссыздықтың ең үлкен көрсеткіші Ақмола, Қызылорда облыстарында орын алған.

Жыныстық жас ерекшеліктеріне қарай жұмыссыздықтың біркелкі орналаспағандығын да көруге болады. 2016 ж жұмыссыз ер адамдардың үлесі 46,9%-ды құраса, ал әйел адамдардікі – 53,1%-ды құрады. Жұмыссыз әйел адамдардың саны 97,6 мың адамды құрады, бұл көрсеткіш жұмыссыз ер адамдардың санымен салыстырғанда 11,3 мың адамға артық. Әйел адамдарға арналған жұмыстар ауылдық жерлерде жеткіліксіз. Бұл мәселені әлеуметтік инфрақұрылымның дамуы шеше алар еді. Ол өзінің басты міндеттерінен бөлек әйелдердің жұмысқа тұру мәселесін шешуге көмектесер еді.

Жұмыссыз жастар (15-24 жастағы) үлесінің ел бойынша 2012 ж 2,9%-дан 2016 ж 3,5%-ға дейін артуы байқалуда. Жұмыссыз жастардың арасында ер адамдарға қарағанда әйел адамдардың үлесі де жоғарырақ. Аймақтар арасында жұмыс істемейтін жастардың ең көп үлесі Қарағанды облысында 5,6%-ды құраса, Қызылорда облысында 6,0%-ды, Маңғыстауда – 5,5%-ды құрап отыр [4].

Жұмыссыз ауыл халқының 25%-ы жұмыссыздық себебі ретінде қандай да бір жұмыстың жоқтығын алға тартады, бұл барлық жас топтарына тән. Жұмыссыздық себебі ретінде оқу орнын бітіргеннен кейінгі жұмыстың жоқтығын халықтың шамамен 5%-ы көрсетті [4] және бұл 16-24 жастағы халық үшін басты себептер болып табылады. Бұл себептер одан да жоғары 25-34 жастағы топ үшін де негізгілер болып қалуда, ал одан да егде тартқан ұрпақ оқу бітіргеннен кейінгі жылдар

ішінде жұмыс тапқан және себептер ретінде штаттың қысқаруын және өз еркімен жұмыстан босатылуын атап көрсетуде, қалған халықтың ауылдық жерде жұмыс табуға мүмкіндігі жоқ.

Белгілі бір еңбек ресурстарының резервін құрайтын жұмысшы күшінің құрамына кірмейтін адамдардың динамикасы мен деңгейі кадрлық әлеуеттің маңызды индикаторлары болып табылады. Республиканың ауылдық жерлерінде осы халықтың саны 2012 ж. 1348,6 мың адамға қарсы 2016 ж. 1515,7 мың адамды құрады. Сол жылмен салыстырғанда жұмысшы күшінің құрамына кірмейтін адамдардың үлесі 24,8%-дан 28,3%-ға өсуі байқалды. Ең жоғары үлеске Қарағанды, Қызылорда, Маңғыстау, Шығыс Қазақстан облыстары 33-34% шегінде иеленген.

Мұнда осы жылдар аралығында бұл категориядағы халықтың едеуір артуы Жам-был облысында – 15,3%-дан 27,9%-ға дейін, Павлодар облысында 16,1%-дан 23,9%-ға дейін, Қарағандыда – 23,5%-дан 33,4%-ға дейін, Қостанайда – 19,7%-дан 24,9%-ға дейін, Оңтүстік Қазақстанда – 25,9%-дан 30,6%-ға дейін, Солтүстік Қазақстанда – 20,7%-дан 25,2%-ға дейін орын алды.

Жұмысшы күші өндірісі кезеңінде ауыл шаруашылығының кадрлық әлеуетін қалыптастыруға әсер ететін факторларға ауылдағы әлеуметтік-демографиялық жағдайдың әсерін жатқызады. Сол кездері-ақ қала мен ауыл, қалалық және ауылдық өмір сүру мен еңбек ету жағдайлары арасындағы айырмашылықтарды жою бойынша шаралар қабылданған болатын. Бүгінде ауылдың әлеуметтік инфрақұрылымын дамыту көп жағдайда ауылшаруашылық кәсіпорындарының экономикалық жай-күйімен анықталады. Тиімді ауылшаруашылықтық өндіріс әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту үшін негіз болып табылады, ол, өз кезегінде, ауылдың кадрлық әлеуетін қалыптастыру мен дамытуға мүмкіндік береді. Ауылдық мекеннің әлеуметтік-тұрмыстық және мәдени қызмет көрсету деңгейі қалалыққа қарағанда айтарлықтай төмен. Бұл жерде, ең алдымен, оның қамтамасыз ететін денсаулық сақтау, білім беру, мәдениет қызметтерінің даму деңгейі, тиімділігі және қол жетерлігі, болашағы бар жұмыс орындарының болуы және т.с.с. жөнінде сөз қозғалады.

БҰҰДБ адам әлеуетіне әсер ететін мынадай факторларды: денсаулық және өмір сүру ұзақтығын, білім беруді, табыстар деңгейін ескеруді ұсынды. Халықтың денсаулығының әлеуметтік-экологиялық факторлар әсерінен нашарлауы, мәдени-білім беру ортасының қазіргі жай-күйі, отбасы мен жастар мәселелері адам әлеуетінің, сәйкесінше, кадрлық әлеуеттің жүзеге асуына қауіп тудыратын тәуекелдің маңызды факторлары болып қалуда.

Сонымен бірге ауылды мемлекеттік қолдаудың қалыптасқан деңгейі ауылдық аумақтардың тұрғын үй саласына, әлеуметтік қызметтер мен инженерлік инфрақұрылым саласына қажеттіліктерін қанағаттандыра алмайды. Ауыл тұрғындарын қолдау шаралары бүгінде кеңінен таралған, дегенмен белгілі бір кемшіліктері де баршылық. Осы міндеттерді шешу мақсатында «Жұмыспен қамту жол картасы – 2020» бағдарламасы дайындалған болатын. Қатысушыларды қолдау шаралары инфрақұрылымды және тұрғын үй-коммуналды шаруашылықты дамыту, жұмыс орындарын кәсіпкерлікті дамыту және басты ауылдарды дамыту арқылы құру, жұмыс берушінің қажеттіліктері аясында оқыту мен қоныс аудару арқылы еңбекке орналастыруға қолдау көрсету есебінен жұмыспен қамтуды қамтамасыз ету бағытын болжайды

[5]. Бұдан басқа өнімді экономикалық жұмысбастылыққа өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз және аз қамтамасыз етілген халықты тарту, кадрлық әлеуетті индустриаландыру бағдарламасын жүзеге асыру үшін дамыту, атаулы әлеуметтік көмекті көрсету жүйесін жетілдіру қолданылады. Бағдарламаны жүзеге асыру өзін-өзі жұмыспен қамтыған, жұмыссыз және аз қамтамасыз етілген халықты оқыту мен еңбек нарығында жұмысқа орналастыруға қолдау көрсету, ауылда кәсіпкерлікті дамытуға, еңбек ресурстарының ұтқырлығын жоғарылатуға, өз ісін ұйымдастыруға қолдау көрсету бағыты бойынша іске асырылады. Сол себепті адамды еңбекке ынталандыруға жанама әсер ететін факторлар маңызды болып саналады. Қазіргі жағдайларда бәсекеге қабілеттілікті қамтамасыз етудің басты құралы ауылдың кадрлық әлеуетін мотивациялық ынталандырудың жаңа мәдениетін құруға қабілетті басқарудың ынталандырма-инновациялық механизмі болып саналады. Мотивациялық ынталандыру жұмыскерлердің табысын жалақы, бонустар, әлеуметтік төлемдер арқылы қалыптастыруды болжайды. Сонымен қатар, еңбекақы төлеуге шығындар, әлеуметтік төлемдер, несие беру, оқыту кадрлық әлеуетті дамытуға инвестициялар түрінде көріне алады.

Тиісінше материалдық ынталандыру мен әлеуметтік қамтамасыз ету, рухани даму мен жеке басының өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндіктеріне қол жетімділікті кепілдендіру шаралары қажет. Жұмыскерді инновациялық қызметке, үздіксіз білім алуға, біліктілікті дамытуға, мансаптық өсуге бағыттап ынталандыру қажет.

Сала экономикасының жай-күйі, аграрлық еңбек нарығының институционалды құрылымының даму деңгейі бүтіндей адам әлеуетін және оның құраушылары – кадрлық әлеуетін қалыптастыруға әсер ететін фак-

торлар қатарында тұр. Бұған қоса экономика мен оның әр түрлі институттарының дамуы кадрлық әлеуеттің деңгейіне тәуелді болады. Нарықтық экономиканың талаптары, критерийлері мен жай-күйі және адамның өзі де, олардың өзара байланыстары мен өзара тәуелділіктерінде кадрлық әлеуетті қалыптастыруды анықтайды. Бұнда кадрлық әлеуетті қалыптастыру мәселелерін шешудің қажетті шарты оны қалыптастыру механизмін құру жолымен іске асырылатын шаралар жүйесі болып табылады.

Ауыл шаруашылығында білікті кадрлардың жетіспеушілігі себептерінің бірі – еңбек нарығында бар және талап етілмелі құзыреттегі айырма. Аграрий мамандарының бәсекеге қабілеттілігін жоғарылату, білім сапасын көтеру мен мамандарды дайындау мен қайта дайындау үрдісін ұйымдастыруды, жұмыс орындарын құру қажеттілігін және жұмыскерлерді ұтымды бөлуді талап етеді. Аграрий мамандарының құзыреттерін қалыптастыру міндеттерді, рәсімдерді, құзыреттерді стандарттауға бағытталуы тиіс, ал аясы тар болса, міндеттерді шешу белгілі бір жұмыс орнында шектелген құзыретінің тұрақтылығын айқындайды. Өндірістік-коммерциялық қызметтің икемділігін жоғарылату қажеттілігін өнімге, технологияға бөлуді талап етеді. Кәсіптік аграрлық білім беру мекемелері бітірушілерінің талап етілуі міндеттерін шешу үшін, оларды дайындау сапасын көтеру үшін жұмыс берушілердің тілектеріне сәйкес құзыреттерді қалыптастыру қажет, ал бұл кәсіптік білім беру тарапынан мамандарды дайындау әдістерін өзгертуді білдіреді.

Кадрлық әлеуеттің факторлары адамның еңбек мінез-құлқына және қызметіне тікелей және жанама әсер ететін, еңбек етуге ынталандыратын сыртқы және ішкі жағдайлардың жиынтығы түрінде анықталуы мүмкін. Ауылдық мекенде ауылдық еңбек нарығының ерекшелігіне байланысты білікті кадрлардың жетіспеушілігінің бір уақытта көрінуімен айқын және жасырын жұмыссыздық байқалуда. Ауылдық нарықтың территориялық айырмашылықтарға, халықтың тығыздығына, ауылшаруашылықтың өндірістің табиғи-климаттық жағдайларына, өнеркәсіптің даму деңгейіне, экономикалық орталықтарға жақындығына байланысты аймақтық ерекшеліктері бар. Кейбір аймақтарда еңбек ресурстарының өсуінің қайшы динамикасы, еңбек етуге қабілетті халықтың жоғары ақылы жұмысты және одан да ыңғайлы өмір сүру жағдайларын іздестіру мақсатында ауылдан қалаға ағылуы байқалуда. Ауылшаруашылық өндірісінің қысқаруы халықтың жұмысбастылығына керіс әсерін тудыруда. Сонымен қатар ауыл тұрғындарының орта жасының артуы және ауылшаруашылық кәсіпорындарының қанағаттанарлықсыз қаржылық жағдайы да әсер етуде. Кадр-

лық әлеуетті қалыптастыру және жұмыскердің бәсекеқабілеттілігін қамтамасыз ету факторларын анықтау өте қиын. Барлығы адамның жеке басының ерекшеліктеріне және оның жұмыс істеу саласына тәуелді болады. Кәсіптің осы ерекшелігінің өзі бәсекелік артықшылықтардың нақты іріктелімін береді. Бұдан басқа ауылшаруашылық өндірістегі халықтың жұмысбастылық құрылымы республика аймақтары бойынша әртүрлі болып келетінін атап өту керек. Бұл олардың арасындағы еңбек бөлінісінің, мамандандыру аймақтарының, шоғырландыру деңгейінің, өндірістік үрдістерді механикаландырудың ерекшеліктерімен түсіндіріледі.

Ауылда кадрлық әлеуетті жоғарылату үшін келесідей жұмыстарды жалғастыру қажет: аймақтарда жинақталған оң тәжірибелерді зерттеу мен қолдану; ауылдағы жұмыс берушілерді және кәсіпкерлікті қолдау мәселелері бойынша мемлекеттік кадрлық саясатты күшейту.

Көптеген ауылшаруашылық кәсіпорындарының әлсіз қаржылық мүмкіндіктері және жұмысшы күшінің сапасын көтеру қажеттілігін басшылардың түсінбеуі жас мамандардың еңбекке орналасуының мүмкін емес жағдайларын тудырады. Оқу орындарын бітірушілердің ауылда еңбек етуге құлықсыздығының басты себептерінің бірі өз келешектерін төмен бағалауы, лайықты жалақысы бар мамандығы бойынша жұмысты таба алмау мүмкіндігі болып табылады. Ауылда ұсыныс салаларының аумақтық қашықтықта және шектелгендігін ескере отырып, ауыл шаруашылығының еңбек нарығында сала-аралық бәсекеге төтеп бере алмайтындығын атап өту керек және ауыл беделі жоқ жұмыс орны болып қала беруде. Аграрлық еңбек нарығы мен жас мамандар нарығының қалыптасуы әрекет етуі үшін мемлекеттің және әлеуметтік институттардың оны үйлестіру механизмдеріне айтарлықтай қатысуы қажет; мамандарды дайындау әдістерін жетілдіруі қажет, сонымен қатар бизнесті еңбекке орналастыру мәселелерін шешуге қосу қажет. Ауылда өмір сүруді таңдау үшін әлеуметтік инфрақұрылымды дамыту аса маңызды болып саналады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

- 1 Молдашев А.Б. АПК Казахстана: проблемы развития и поиск их решения // Проблемы агрорынка. - 2016. - № 3. - С. 7-13.
- 2 Аюлов А.М., Бекен К.А. Проблемы и перспективы индустриально-инновационного развития АПК Казахстана // Проблемы агрорынка. - 2014. - № 4. - С. 5-11.
- 3 Гиззатова А.И., Ким А.А. Актуальные проблемы аграрного рынка труда в Республике Казахстан // Проблемы агрорынка. - 2015. - № 4. - С. 111-119.

Социальные проблемы села

4 Официальные статистические данные Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан [Электронный ресурс]. - 2017. - URL: <http://www.stat.gov.kz> (дата обращения: 07.11.2017).

5 Программа «Дорожная карта занятости 2020» [Электронный ресурс].- 2017.- URL: <https://business.gov.kz/ru/business-support-programs> (дата обращения: 07.11.2017).

Pajdalanylran ədəbietter tizimi

1 Moldashev A.B. APK Kazahstana: problemy razvitija i poisk ih reshenija// Problemy agrorynka.- 2016.- № 3.-S. 7-13.

2 Ajulov A.M., Beken K.A. Problemy i perspektivy industrial'no-innovacionnogo razvitija

APK Kazahstana // Problemy agrorynka.- 2014.- № 4. -S. 5-11.

3 Gizzatova A.I., Kim A.A. Aktual'nye problemy agrarnogo rynka truda v Respublike Kazahstan// Problemy agrorynka. - 2015.- № 4. - S.111-119.

4 Oficial'nye statisticheskie dannye Komiteta po statistike Ministerstva nacional'noj jekonomiki Respubliki Kazahstan [Jelektronnyj resurs].- 2017.-URL: <http://www.stat.gov.kz> (data obrashhenija: 07.11. 2017).

5 Programma «Dorozhnaja karta zanjatosti 2020» [Jelektronnyj resurs].-2017.-URL:<https://business.gov.kz/ru/business-support-programs> (data obra-shhenija: 07.11.2017).

