

Даулиева Ғ.Р.

**Еңбек мәдениеті өнімділікті  
арттырудың институционалды  
факторы ретінде**

Қазақстанның ұзақ мерзімді даму стратегиясының бағдары инновациялық дамуды жүзеге асырудағы маңызды фактордың бірі – еңбек өнімділігі. Қазіргі технологиялық құрылыстың басты белгісі еңбектің интеллектуалдануы, ақпарат және білімнің қуатты экономикалық ресурсқа айналуы болып отыр. Қазіргі даму жағдайларында экономиканың тиімді сапалық және құрылымдық өзгерістерге қабілеттілігі қоғамдық байлықтың материалды емес формаларына және адамды қалыптастырушы салаларға тікелей тәуелділікте. Ақпарат, білім қазіргі өндірістің ең маңызды ресурсына айналып, орны толмайтын табиғи ресурстарды өндіру және оларды экспорттау қазіргі уақытта өзектілігін жоюда. Қазақстан жағдайында еңбек өнімділігі, әлеуметтік еңбектік қатынастардың институционалды ерекшелігі және сипаты, еңбек мазмұнына еңбек нарығы тарапынан қойылатын талаптар, еңбек мәдениетінің экономикалық өсуге әсері, еңбек мәдениетін қалыптастырудағы білім берудің әлеуметтік институт ретіндегі рөлі еңбек ғылыми зерттеуді қажет ететін тың мәселелер болып табылады. Мақалада автор еңбек мәдениетін екі тараптан, яғни еңбектің өндіргіш күші және ұйымдық мәдениет тұрғысында институционалды экономиканың әдістемесінде қарастырады.

**Түйін сөздер:** инновациялық даму, еңбек факторы, еңбек мәдениеті, еңбек өнімділігі, адам капиталы, білім беру, ұйымдық мәдениет, оппортунизм.

Dauliyeva G.R.

**Work culture as an institutional  
factor of increasing productivity**

One of the important factors of performance of innovative development of the direction of long-term strategy of development of Kazakhstan is labor productivity. The main sign of modern technological way is intellectuality of work, transformation of information and knowledge to a powerful economic resource. In modern conditions ability of development with rationally high-quality and structural changes is directly connected with non-material forms of public wealth and spheres of formation of the person. Information, knowledge, having turned into the most important resource of modern production, eliminates relevance of not filled natural resources and their export. In the conditions of Kazakhstan labor productivity, institutional feature and a type of the social labor relations, requirements to the labor contents from labor market, influence of the standard of work to economic development, an education role as social institute in formation of the standard of work demand scientific researches.

**Key words:** innovative development, work factor, standard of work, labor productivity, human capital, education, organizational culture, opportunism.

Даулиева Ғ.Р.

**Культура труда  
как институциональный  
фактор повышения  
производительности**

Одним из важнейших факторов реализации инновационного направления долгосрочной стратегии развития Казахстана является производительность труда. Отличительной чертой современного технологического уклада является интеллектуальность труда, превращение информации и знания в мощный экономический ресурс. В современных условиях качественные структурные изменения и возможности развития связаны с нематериальными формами общественного богатства и сферами формирования человека. Информация и знания, превратившись в самый важный ресурс современного производства, устраняют актуальность невосполняемых природных ресурсов. Необходимо усилить в условиях Казахстана научные исследования по таким направлениям, как производительность труда, институциональные особенности социальных трудовых отношений, требования к содержанию труда со стороны рынка, влияние культуры труда на экономическое развитие, роль образования в качестве социального института и формирование культуры труда.

**Ключевые слова:** инновационное развитие, фактор труда, культура труда, производительность труда, человеческий капитал, образование, организационная культура, оппортунизм.

**ЕҢБЕК МӘДЕНИЕТІ  
ӨНІМДІЛІКТІ  
АРТТЫРУДЫҢ  
ИНСТИТУЦИОНАЛДЫ  
ФАКТОРЫ РЕТІНДЕ**

Әлем дамуының негізгі басымдылығы қазіргі таңда ғылым және экономиканың тиімді ұштасуы мен жаңа технологияларды қажет ететін инновациялық даму болып отыр. Елбасы Н.Ә. Назарбаев атап көрсеткендей, қазіргі геосаяси, экономикалық дағдарыс жағдайларында жаһандық сын-қатерлердің алдын алуға балама жолдарды қолдану арқылы инновациялық технологияларды жаңғыртудың мәні зор [1].

Жаһандану жағдайында ұлттық экономиканың әлемдік деңгейдегі бәсекеге қабілеттілік мәселесінде инновациялық даму және инновациялық әлеуетті одан әрі күшейе түсуде. Қазіргі әлемдік экономикада технологиялық инновациялар шын мәнінде «жетекші өндіргіш күшке», экономикалық өсу қарқындарын және мемлекеттің салыстырмалы экономикалық қуаттылығын анықтаушы негізгі бәсекелестік құралға айналды. Әлемдегі озық дамыған елдер тәжірибесі тұрақты экономикалық өсуге қол жеткізу инновациялық қызметсіз жүзеге аспайтындығының, шикізаттық өндірістен сервистік-технологиялық өндіріске, инновациялық дамуға бағдарлану қажеттілігінің дәлелі. Елбасы атап өткендей, еліміз жоғары дамыған елдер қатарына қосылу үшін және экономикамыз шикізаттық өндіріске тікелей байланысты емес тұрақты экономикалық өсу үшін бүгінде инновациялық саясатты тиімді жүргізіп, әлемдегі дамыған елдердің қатарына қосылуымыз керек. «Біздің еліміздің болашағы – оның интеллектуалдық қоры, ғылым және инновация жетістіктерінде» – деген болатын Елбасымыз халыққа арналған: «Қазақстан – 2050» Жолдауында [2].

ҚР Үкіметінің ұлттық инновациялық жүйені қалыптастыруға бағытталған жаңа экономикалық саясаты белгіленіп, Қазақстан Республикасы индустриалдық-инновациялық дамуының 2003-2015 жылдарға арналған стратегиясы, «Инновациялық қызметті мемлекеттік қолдау туралы» Қазақстан Республикасының 2006 жылғы 23 наурыздағы Заңы, Қазақстан Республикасы экономикасының бәсекеге қабілеттілігі мен экспорттық мүмкіндіктерін сапалы жаңа деңгейге жеткізудің 2008-2015 жылдарға арналған тұжырымдамасы және ҚР Президент жарлығымен бекітілген үдемелі индустриялық-инновациялық дамуының 2010-2014 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы, 2012 жылдың қаңтарында қабылданған «Индустриалды-инновациялық

қызметті мемлекеттік қолдау туралы» заңының аясында жүзеге асырылады.

Инновациялық үдеріс жүзеге асуы үшін инновациялық әлеуетті бағалау маңызды. Инновациялық әлеует дегеніміз тұтастай мемлекеттің немесе компанияның, жеке тұлғаның белгілі бір инновациялық қызметті жүзеге асыру мүмкіншілігінің деңгейі, яғни барлық ресурс түрлерінің, атап айтқанда материалды өндірістік, қаржылық, интеллектуалды, ғылыми техникалық, ақпараттық технологиялық, адами, басқа да ресурстардың жиынтығы. Инновациялық әлеует ұлттық байлыққа жатады. Сонымен қатар саланың, аймақтың, кәсіпорынның инновациялық әлеуеті түсінігі де қолданылады, яғни саланың, аймақтың, кәсіпорынның тиімді инновациялық қызметті жүзеге асыруға қабілеті және дайындығы. Қазіргі уақытта инновациялық әлеует экономикалық әлеуеттің жетекші факторы болып табылады.

Әрине, инновациялық экономикалық даму және инновациялық әлеуетті қалыптастыру өз кезегінде барлық факторлардың тиімді қолданылуын және сапалық тұрғыда жетілдіруін қажет етеді. Табиғи, материалды ресурстардың экономикалық тиімділігі және нәтижелігі түптеп келгенде еңбек факторына тәуелді.

Бүгінде еңбек – ХХІ ғасыр жағдайындағы шешуші ұлттық фактор ретінде, жаһандық бәсекелестік жағдайында, **алдыңғы кезекке** ілгерілетіліп отыр. ҚР Президенті Н.Ә. Назарбаев «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам» бағдарламасында әлемдік өркениеттің барлық құндылықтары, барлық экономикалық және мәдени байлықтары **адамның еңбегімен** жасалатындығын, сондықтан мемлекеттің әлеуметтік жаңғырту саясатының негізі **шынайы өндірістік еңбек болуға** тиісті деп атап көрсетті [3].

Еңбектің тиімді пайдаланылуы еңбек өнімділігінің артуымен анықталады. Еңбек өнімділігін арттырушы маңызды факторлардың қатарында сапалық тұрғыдағы экономикалық өсудің көзі болып табылатын еңбек мәдениетінің орны ерекше. Еңбек мәдениеті адамның бойындағы өндіргіш қабілеттерінің тиімді және шығармашылық пайдалануына, экономикалық өсу қарқына әсер етеді. Еңбек мәдениеті ұлттық экономиканың барлық деңгейлеріне кешенді түрде біріншіден, барлық басқа факторларды тиімді біріктіру арқылы екіншіден, тікелей еңбек үдерісі арқылы әсер етеді. Біріншісі, еңбектің өндіргіш күші арқылы екіншісі, тікелей ұйымдық мәдениет, корпоративті тұрақтылық арқылы көрінеді.

Еңбек мәдениетінің қалыптасуы, оның сапасы ұлттық мәдениет, дүниетанымның ерекшеліктеріне тәуелді болғанымен, олар көп жағдайда адам капиталын қалыптастырушы салалардағы іс-әрекетпен анықталады. Қазіргі уақытта экономиканың тиімді сапалық және құрылымдық өзгерістерге қабілеттілігі қоғамдық байлықтың материалды емес формаларына және адамды қалыптастырушы салаларға тікелей тәуелділікте. Ақпарат, білім қазіргі өндірістің ең маңызды ресурсына айналып, орны толмайтын табиғи ресурстарды өндіру және оларды экспорттау қазіргі уақытта өзектілігін жоюда.

Адам капиталы құрылымында басты үш құрамдас элемент – білім капиталы, денсаулық капиталы, мәдениет капиталын анықтай отырып, заманауи экономика ғылымы адами ресурстар мен экономикалық дамудың шешуші факторы ретінде білім беруді қарастырады. Бұл білім беру жүйесінің ерекше қызметімен байланысты, яғни өндіріс үдерісінің пәрменді элементін қалыптастыру және жетілдіруде, ұлттық экономиканың тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін анықтайтын интеллектуалдық әлеуеттің жинақталуында көрініс табады. Білім адамды ақпараттардың үдемелі ағымында таңдау әдіс-тәсілімен жаракттандырып, оның креативтік қабілеттерін жетілдіреді. Аталған жағдай еңбек өнімділігінің мультифакторлы индексінің артуынан көрінеді.

Еңбек мәдениетін қалыптастырудағы білім берудің рөлі еңбектің өндіргіш күшінің жоғарылауынан көрінеді. Еңбектің өндіргіш күшінің артуы өз кезегінде ЖІӨ-нің өсуіне басты фактор болып табылатын еңбек өнімділігін арттырады. Сондықтан жұмыс күшінің сапасы, ең бастысы жоғары білімді мамандардың сапасы кез келген экономикалық жүйенің тиімді дамуындағы басты мәселелердің бірі. Бұл келесі байланыстарда анық көрініс табады: мамандар сапасы – еңбек сапасы – қоғамдық өндіріс сапасы – өндіріс нәтижелерінің сапасы – өмір сапасы.

Білім беру еңбектің өндіргіш күшіне келесідей арналар арқылы әсер етеді:

- «жұмыс эффекті», мамандардың еңбек өнімділігінің жоғарылауымен көрінеді, яғни адам капиталының білім деңгейі неғұрлым жоғары болса, экономикадағы еңбектің орташа өнімділігі соғұрлым жоғары болады.

- «бөлу эффектісі», білім адамның кәсіпкерлік қабілеттерін дамытады және жетілдіреді, яғни өзінде бар ресурстарды тиімді бөледі, өзінің өндірістік және тұтынушылық тәжірибесіне жаңалықтарды жедел енгізеді, сол арқылы ғылыми

жаңалықтардың пайда болуы және таратылуы арасындағы уақытты қысқартады.

- «новаторлық эффекті», білім тек ғылыми жетістіктердің таралу жылдамдығына ғана емес, сонымен қатар ғылыми ізденістерді, жаңа идеяларды, ғылым және техниканың одан әрі дамуын жеделдетеді.

Қазақстан экономикасындағы нарықтық реформалар жылдарында отандық білім беру жүйесі әдістемелік дағдарыс, құрылымы, нысаны және мазмұнының алшақтығы жағдайында дамығандығы белгілі. Осының салдарынан, сарапшылардың пікірінше, аталған саладағы реформалар нәтижелері экономикалық күтімдерге сәйкес болмады: білім беру саласына және білім әлеуетіне айтарлықтай зиян келді, маман дайындаудағы диспропорция, білімнің нақты тәжірибе талаптарына сай болмауы, қызметкерлердің кәсіби-біліктілік құрылымының нашарлауы, осы саладағы еңбек мәртебесінің төмендеуі және т.б., бүгінде жоғары білікті мамандардың тапшылығына әкелді. БҰҰ сарапшыларының зерттеулеріне сәйкес, Қазақстанда персонал біліктілігінің төмендігі компаниялардың дамуын тежеуші алғашқы бестік факторының қатарында [4].

Біз мұны кумуляция және кешігу эффектілерімен түсіндіреміз. Экономикалық зерттеулер халықтың білім деңгейінің 2-3 пунктке төмендеуі оның қайта қалпына келуінде кумуляция және кешігу эффектілерінің әсерінен 30 жылдай уақытты талап ететіндігін көрсетеді. Кумуляция және кешігу эффектілерінің әсерлері білім беру саласын мемлекеттік қаржыландыруындағы кез келген өзгерістердің ЖҰӨ-нің болашақ өсіміне ұзақ мерзімде әсер етуіне әкеледі. Сонымен қатар, білімге бөлінетін мемлекеттік шығыстардың азаюының теріс әсері болашақ кезеңдерде қаржыландырудың көбеюімен жабылмайды, себебі бүкіл бір ұрпақтың білімі мен кәсіби дайындығының төмендеуіне әкеледі.

Кейінгі кездері кез келген ұйымның, соның ішінде жоғары кәсіптік білім беру ұйымының тиімді және нәтижелі қызмет етуі тұрғысында ұйымның корпоративті тұрақтылығы мәселесі қызығушылық тудыруда. Ұйымдық тұрақтылықтың елеулі маңызды факторының бірі – еңбек ұжымдарының нәтижелі іс-әрекетке деген ынталылығын қалыптастыру. Ұйымдық мәдениет еңбеккерлердің кәсіптік іс-әрекет стилін, әлеуметтік басқарушылық технологиялары жүйесін анықтаушы ұйымның материалды, адамдық және рухани құндылықтарының жиынығы ретінде қарастырылады. Ұйымдық мәдениет сырт қарағанда ұйымдағы индивидуумдардың және

топтардың бірлесе еңбек ету тәсілін сипаттайтын ерекше құндылықтар, нормалар, түсініктер, әлеуметтік іс-әрекеттер түрінде көрінеді. Ол қызметкерлердің кәсіби қызметтерін орындау барысындағы формальды және бейформальды көзқарастарын, сыртқы әлеуметтік ортаның және ішкі интеграцияның өзгерісіне бейімделу мәселелерін шешуде көрініс табады.

Осы ретте, білім беру ұйымдарының ішкі қарым-қатынасындағы ақпарат асимметриясына және белгісіздікке негізделетін оппортунистік мінез-құлық мәселесі назар аудартады. Білім беру ұйымдарында оппортунистік мінез-құлық бірнеше деңгейлерде «агент – принципал» арасында байқалады. «Агент – принципал» қарым-қатынасында контрактіге дейінгі және контрактіден кейінгі оппортунизмнің орын алу мүмкіндігі жоғары. Оқытушылардың контрактіге дейінгі оппортунистік мінез-құлық жағымсыз іріктеу нысанында көрінеді. Принципал контракт бекітілгенге дейін потенциалды қызметкерлердің шынайы еңбек өнімділігіне толық көз жеткізе алмайды. Ақпараттың асимметриясы өнімділігі төмен қызметкерлер үшін тиімді, себебі олар өздерінің нақты білімі, қабілеттіліктері, дағдысы, іскерлігі туралы көтеріңкі мағлұмат бере отырып, неғұрлым жоғары жалақы алу мүмкіндігіне ие болады.

Контрактіге дейінгі оппортунизмнің келесі нысанасы – жоспардың өзгеруі, яғни жалданушы контракт бекіткенде ұзақ мерзімді қарым-қатынасты көздемейді, бірақ ол өз жоспарын принципалдан жасырады. Мұндай оппортунизм білім беру саласында мамандардың тұрақсыздығына, қалыпты оқу үрдісінің бұзылуына әкеледі. Контрактіге дейінгі оппортунизмнің шығындарын азайту үшін пікірлесу, сынақ мерзімін белгілеу, еңбек келісімшартын жасау сияқты шараларды қолдануға болады.

Контрактіден кейінгі оппортунистік мінез-құлық жалтару нысанасында көрінеді. Жалтару контрактіде көрсетілген деңгейден төмен қайтарымда еңбек етуді білдіреді. Студенттердің коммерциялық және бюджеттік болып жіктелуі оқу үрдісінде екі жақты стандарттың орын алуына әкеледі. Бұл жалтарудың тереңдеуіне қолайлы жағдай жасайды. Сондықтан жалтаруды болдырмау үшін барлық деңгейдегі еңбек үдерісіне қатысушылардың еңбегін материалды – моральдық ынталандыру, шара қолдану қарастырылған мониторинг жүйесін қалыптастырумен қатар, оқу орындарының әлеуметтік жауапкершілігін көтеру қажет.

Кейбір зерттеулерге сәйкес, негізінен принципалдың оппортунизмі – білім беру ұйымдарын-

дағы қалыпты климатты бұзуға, оқытушылардың еңбекке ынтасының төмендеуіне, оқытушылар оппортунизміне әкелетін басты себеп. Демек, оқу құрылымдарының қызметін ұйымдастыруда персоналды басқару мәселесіне баса назар аудару, оқу орындарындағы ішкі «ойын ережелерін» нақтылау, ұйым мәдениеті және дәстүрін қалыптастыру қажеттігі туындайды.

Қорыта келгенде, ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін күшейту, инновациялық

даму стратегиясын жүзеге асыру тұрғысында еңбек мәдениетінің экономикалық өсуге әсерін, еңбек мәдениетін қалыптастырудағы білім берудің әлеуметтік институт ретіндегі рөлін, еңбек өнімділігінің факторларын және қазіргі уақыттағы еңбек қатынастарының сипатын, институционалды ерекшеліктерін анықтау технологиялық укладтың ауысуы жағдайында терең ғылыми зерттеуді қажет, кешенді мәселелер болып табылады.

### Әдебиеттер

- 1 Назарбаев Н.Ә. «Қазақстан-2050» стратегиясы – қалыптасқан мемлекеттің жаңа саяси бағыты» жолдауы//Егемен Қазақстан, Астана 12 желтоқсан 2012 ж.
- 2 Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее //Послание Президента Республики Казахстан Н.Назарбаева народу Казахстана. 17 января 2014.
- 3 Назарбаев Н.Ә. «Қазақстанның әлеуметтік жаңғыртылуы: Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамына қарай 20 қадам» бағдарламасы // Егемен Қазақстан, 10 шілде 2012 ж.
- 4 Обзор инновационного развития Казахстана. Европейская экономическая комиссия ООН //ООН, Нью-Йорк – Женева, 2012 г.
- 5 Даулиева Ф.Р. Білім беру қызметінің сапасын арттыру: институционалды аспектілері // «Қазақстанның ұлттық бәсекеге қабілеттілігі: теориясы, тәжірибесі, болашағы» ҚР тәуелсіздігінің 15 жылдығына арналған халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференцияның материалдары. 7-8 желтоқсан 2006 ж. (2 бөлім) – Алматы: Қазақ университеті, 2006.

### References

- 1 Nazarbaev N.A. «Qazaqstan-2050» strategi' yasi' – qali'ptasqan memleketting janga sayasi' baghi'ti'» joldawi'//Egemen Qazaqstan, Astana 12 jeltoqsan 2012 j.
- 2 Kazahstanski'y put' – 2050: Edi'naya cel, edini'e interesi', edinoe budushhee //Poslanie Prezidenta Respwbliki' Kazahstan N. Nazarbayeva narodw Kazahstana. 17 yanvarya 2014
- 3 Nazarbaev N.A. «Qazaqstanning a'lewmettik jangghi'rti'lwi': Jalpi'gha Ortaq Engbek Qoghami'na qaray 20 qadam» baghdarlamasi' // Egemen Qazaqstan, 10 shilde 2012 j.
- 4 Obzor innovacionnogo razvtiya Kazahstana. Evropeyskaya ekonomicheskaya komissiya OON //OON, New-York – Jeneva, 2012 g.
- 5 Daulieva Gh.R. Bilim berw qi'zmetining sapasi'n artti'rw: institucionaldi aspektileri // «Qazaqstanni'ng ultti'q ba'sekege qabiletiligi: teoriyasi', ta'jiribesi, bolashaghi'» QR ta'welsizdigining 15 ji'ldi'ghi'na arnalghan hali'qarali'q ghi'li'mi' -ta'jiri'belik konferenciyaning mate-ri'aldari'. 7-8 jeltoqsan 2006 j. (2 bo'lim) – Almati': Qazaq wni'wersi'teti, 2006.

