

FTAXP 14.35.09
ЭОЖ 61:378.1.

<https://doi.org/10.46914/1562-2959-2020-1-4-265-268>

М.Т. НУРМАГАНБЕТОВА,¹

докторант.

Л.А. ТУСУПОВА,¹

э.ғ.д., профессор.

«Туран» университеті¹

ӘЛЕУМЕТТІК ДАҒДАРЫСҚА ҚАРСЫ БАСҚАРУ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ АДАМИ ФАКТОР: ҚАЗІРГІ КӨЗҚАРАС

Андатпа

Жұмыстың мақсаты – дағдарысты басқарудағы адам факторының рөлін зерттеу болып табылады. Дағдарыс – әлеуметтік-экономикалық жүйеде объективті құбылыс. Бұл идея әлеуметтік-экономикалық жүйенің жұмыс істеуі мен дамуы адамның басқарылатын іс-әрекетіне негізделген деген түсінікке сәйкес келеді. Оны тиімді басқаруға деген ұмтылыс басқару аясын кеңейтуге, яғни басқарылмайтын процестердің үлесін азайтуға деген ұмтылыста көрінуі мүмкін. Дағдарыс – шаруашылықты нарықтық ұйымдастыру үшін сөзсіз және қалыпты құбылыс, бірақ ол социумның дамуының рухани негізін ыдырататын және бұзатын өзінің принципті антигумандық әлеуметтік-дарвинистік мәні бойынша қоғам үшін мүлдем қалыпты емес. Дағдарыс – ол әрқашанда көп немесе аз мөлшерде құлдырау, кету немесе артқа секіру, позицияларды тапсыру болып саналады. Көптеген батыс зерттеушілерінің пікірінше, білім беру дайындығы адамдар өздерінің «денсаулық капиталын» өндіруде және пайдалануда тиімдірек: олар салауатты өмір салтын ұстанады, олар үшін тым қауіпті емес және зиянды кәсіптерді таңдайды және т.б. Сонымен қатар, жоғары білім және денсаулық жағдайы кез-келген жағдайда тәуелсіз әсер етуі мүмкін.

Тірек сөздер: әлеуметтік дағдарыс, экономикалық дағдарыс, дағдарысқа қарсы басқару, адами капитал, адам факторы, білім экономикасы, әлеуметтік басқару.

Әлеуметтік басқару сферасының басты мәселесі басқарушылық ықпалдың қазіргі жүйесін әлеуметтік процестердің, әлеуметтік саланың және әлеуметтік ресурстарды тиімді пайдаланудың талаптарына сәйкес келтіру болып табылады. Адамдардың өмір сүру сапасын, олардың өмір салтын сақтауға немесе өзгертуге тұрақты үрдісін білдіретін байланыстар, қатынастар (әлеуметтік сала, процестер, ресурстар) уақыттың едәуір ұзақтығымен, кезеңдерінің жүйелілігімен, белгілі бір заңдылықтарымен сипатталады, ол тіпті әлеуметтік кеңістік ретінде сипатталуы мүмкін.

Кез-келген ұйымдағы орталық позицияны оның қызметкерлері алады. Бұл ұйымның бетбейнесін және оның мазмұнын құрайтын белгілі бір тік-бағынышты және көлденең-кеңес беру байланыстары бар белгілі бір білімі, дағдылары бар адамдар. Ұйымды құрайтын адамдар, олардың мүдделері, мінез-құлық мотивтері, басқарушылық әсерлерге жауап беру формалары және тіршілік ету ортасының басқа көріністері дағдарыс кезеңінде өте күшейетін ұйымның адами факторын құрайды [1].

Ұйым қызметкерлерінің тірі организм ретіндегі ерекшелігі – оның жұмыс істеуінің міндетті үздіксіздігі. Өлемдік тәжірибе көрсеткендей, тоқтап қалған зауыттар персоналды жұмыстан шығарып, кейіннен өмірге келмейді, қайта туылмайды. Бұл өндірістік күштердің бастапқы маңызды элементі ретінде ұйым қызметкерлерінің жұмысын бағалауға арнайы көзқарасты қажет етеді.

Дағдарыс – шаруашылықты нарықтық ұйымдастыру үшін сөзсіз және қалыпты құбылыс, бірақ ол социумның дамуының рухани негізін ыдырататын және бұзатын өзінің принципті антигумандық әлеуметтік-дарвинистік мәні бойынша қоғам үшін мүлдем қалыпты емес. Дағдарыс – әрқашанда көп немесе аз мөлшерде құлдырау, кету немесе артқа секіру, позицияларды тапсыру болып саналады.

Әлеуметтік дағдарыстар қайшылықтардың шиеленісуі мен түрлі әлеуметтік топтардың мүдделерінің қақтығысуы кезінде туындайды және экономикалық дағдарыстардың жалғасы болып табылады, өйткені кейінгісі жұмыспен қамту деңгейінің құлдырауы, тұтыну тауарлары бағасының өсуі, азаматтардың өмір сүру деңгейінің төмендеуі, білім беру мен денсаулық сақтауға мемлекеттік қаржының қысқаруы сияқты жағымсыз әлеуметтік көріністермен сүйемелденеді [2].

Әлеуметтік-экономикалық процестерді басқару әрқашан басымдықтарға негізделген. Қоғамның дамуы басымдылықтарды өзгертуді талап етеді. Бүгінгі таңда адами капиталды қалыптастырудың басымдықтары өте маңызды рөл атқарады. Бұл процестерді басқаруға болады және қажет.

Адами капитал екі функцияда көрінуі мүмкін: құрал ретінде және басқару нысаны ретінде. Оның қалыптасуы мен қолданылуын басқаруға болады. Бұл қызметкерлермен жұмыс жасауда, қызметті ынталандыруда, біліктілікті арттыруды ұйымдастыруда, жеке қабілеттерін дамытуға жағдай жасауда, жұмыстың қажетті әлеуметтік-психологиялық атмосферасын (шығармашылық, тәуелсіздік, дербестік, жауапкершілік және т.б.) жобалауда байқалады.

Адами капиталды басқаруда экономикалық мотивация ерекше маңызды. Негізгі проблема – еңбек сапасы мен оның жалақысы арасындағы байланысты және әр түрлі кіріс факторларының әсерінен осы байланыстың бұрмалану дәрежесін анықтау [3].

Білім – табыс табудың жалғыз детерминантынан алыс. Мотивация, өндірістік тәжірибе, қабілет деңгейі, денсаулық жағдайы – мұның бәрі қандай да бір жолмен жалақы мөлшеріне әсер етеді. Сондықтан әртүрлі дайындық деңгейі бар топтардың кірістерін саралаудағы білім беруді есепке алу оқытудың нақты экономикалық әсерін арттыруға әкеледі.

Көптеген батыс зерттеушілерінің пікірінше, білім беру дайындығы адамдар өздерінің «денсаулық капиталын» өндіруде және пайдалануда тиімдірек: олар салауатты өмір салтын ұстанады, олар үшін тым қауіпті емес және зиянды кәсіптерді таңдайды және т.б. Сонымен қатар, жоғары білім және денсаулық жағдайы кез-келген жағдайда тәуелсіз әсер етуі мүмкін [4]. Мысалы, «уақытты үнемдеудің субъективті нормасы» деп аталатын адам неғұрлым аз болса (яғни, болашақ үшін нақты артықшылықтарды таңдау дәрежесі), ол өзінің ертеңі мен ертеңінен кейінгі күн туралы неғұрлым белсенді болса, ол несиеге тауар сатып алудан гөрі үнемдеуге көбірек бейімділік танытады, сонымен қатар адами капиталға көбірек инвестиция салуға дайын» – білім беру салымдары түрінде де, «денсаулық сақтау қорына» салымдар түрінде де әсер етеді.

Білім міндетті түрде тәуелсіз айнымалы ретінде түсіндірілмеуі керек. Білім беру деңгейі көбінесе адамның табиғи қабілеттеріне және оны отбасында тәрбиелеу жағдайларына байланысты. Алайда, білім деңгейі бойынша ғана емес, мамандықтар бойынша да әртүрлі болуы мүмкін. Бұл аспектіде өнімді емес, білім берудің ақпараттық (селективті) функциясы маңызды рөл атқарады.

Білім берудің пайдасы келесідей болуы мүмкін:

- а) болашақта жоғары табыс;
- б) қызықты, жағымды және перспективалы жұмысқа кеңінен қол жеткізу;
- в) кәсіптің жоғары беделі немесе болашақта нарықтық емес қызмет түрлерінен ләззат алу.

Кейбір адамдар білім беруді тұтынушылық игілік деп санайды, олар дәрістер мен студенттердің өмір салтын ұнатады. Кейбіреулер өздерінің қызығушылығын қанағаттандырады, оқу процесінің өзінен ләззат алады, ал басқалары ұзақ мерзімді артықшылықтарға байланысты білім алуға ұмтылады. Қалай болғанда да, білім берудің пайдасын өмір бойы алуға болады. Болашақтағы артықшылықтар бүгінде алынған пайдаға қарағанда аз мәнге ие болуы да мүмкін.

Дағдарысты басқаруда адами капиталдың рөлі келесі факторлардан көрінеді. Біріншіден, бұл дағдарыстық жағдайлардың алдын алу. Адами капиталдың сапасы шешім қабылдаудағы қателіктердің саны мен сипатына, дамудың циклдік сигналдарын уақтылы қабылдауға, жағдайларды объективті бағалауға, дағдарысқа қарсы қызметті жобалауға әсер етеді. Өйткені, персонал оның кәсібилігі, мотивациясы және ұйымға деген көзқарасы қызметтің жоғары сапасын анықтаған кезде ғана адами капиталға айналады. Адами капитал болған кезде терең және жойқын дағдарыстың ықтималдығы төмендейді.

Екіншіден, дағдарыс кезеңінде адами капитал тұрақтандырушы фактор болып табылады. Білімді адамдар айналадағы шындықтың оқиғаларын тереңірек түсінеді, сондықтан олар дүрбелең көңіл-күйімен, релаксациямен, тәртіпсіздікпен аз сипатталады. Рас, бір жағынан, бұл адамның табиғатымен, оның мінезімен анықталады, бірақ екінші жағынан, көптеген жеке қасиеттер, атап айтқанда сенімділік, жинақылық, тиімділік кәсібилікті алу, білім беруді жүзеге асыру, корпоративтік мәдениеттің көріністері процесінде қалыптасады, адами капиталдың тұжырымдамасы мен шындығын көрсетеді.

Үшіншіден, адами капитал дағдарыстан шығу процесін жеделдетуде маңызды рөл атқарады. Мұнда білім мен инновацияның салдары болып табылатын кәсібилік, ынта, ойлау перспективасы сияқты белгілер маңызды.

Дағдарысты басқаруда адами капиталының бұрын қарастырылған екі функциясының – объект пен басқару құралының үйлесімі үлкен мәнге ие. Дағдарысты жұмсартуға немесе оны ұйым дамуының пайдасына шешуге ұмтыла отырып, адами капиталдың дамуына ықпал ету керек:

- ◆ білімге инвестиция салу;
- ◆ салауатты өмір салтына;
- ◆ шығармашылықты жұмыста ынталандыру;
- ◆ қолайлы әлеуметтік-психологиялық жағдай жасау;
- ◆ дәстүрлер мен құндылықтарды қалыптастыру;
- ◆ тәжірибе жинақтауға ықпал ету;
- ◆ корпоративтік мәдениет деңгейін арттыру.

Адами капитал ұйымның дағдарыстан шығуы, өндірісті жаңғырту, әртүрлі инновацияларды жобалау және пайдалану, технологияларды жаңарту және т.б. проблемалары оның нақтылығы мен ерекшеліктері негізінде шешілген жағдайда басқару тетігінің құралы немесе элементі ретінде әрекет етеді [5].

Адами капиталдың оң сипаттамаларының толық жиынтығы, егер сіз осы процесті саналы және мақсатты түрде басқарсаңыз, оның стихиялық қалыптасуына жол бермей, құрылуы мүмкін. Менеджмент теориясы мен практикасын дамытудың әлемдік үрдістерінің бірі – адами ресурстарды басқару (персоналды басқару) парадигмасынан адами капиталдың дамуын басқаруға көшу. Мұндай басқарудағы ең бастысы – «бәрі адамның атынан, бәрі адамның игілігі үшін» формуласында көрсетілген басымдықтар. Алайда, бұл әйгілі және әдемі формула бұрын да, қазіргі уақытта да адами капиталды қалыптастыру адами фактордың басымдығынан басталғанына қарамастан, тек ресми ұран болып қала береді. Бірақ басымдықты нақты іске асыру үшін механизм қажет – ресурстар, мүдделерді білу, құндылықтар жүйесі, әлеуметтік жауапкершілік және т.б.

Жалпы алғанда, дағдарысты басқару – Қазақстандағы заманауи бизнестің ажырамас бөлігі және әр басшының дағдарыс жағдайларына теориялық және іс жүзінде дайын болуы өте маңызды. Еңбекті ынталандырудың әртүрлі формаларын қолдану компания басшылығына ұжымды біріктіруге, қызметкерлердің кәсіби дайындығын арттыруға және компанияның қарқынды дамуына жақсы мүмкіндік береді.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

- 1 Основы социального управления: учебник для вузов / под ред. профессора В.Н. Иванова. – Москва: Высшая школа, 2001.
- 2 Айтбембетова А.А. Аймақтық бәсекегеқабілеттілік – қазіргі экономика дамуының негізгі факторы // ҚазҰУ хабаршысы. Экономика сериясы. – 2018. – № 4. – 73–76 б.
- 3 Дрегалло А.А. Социокультурная динамика социального пространства Севера: монография / А.А. Дрегалло, В.И. Ульяновский; Сев. (Арктич.) федер. ун-т им. М.В. Ломоносова. – Архангельск: САФУ, 2017. – 252 с.
- 4 Щилов А. Инновационная экономика: наука, государство, бизнес // Вопросы экономики. – 2011. – № 1.
- 5 ТИСБИ – человеческий фактор антикризисного управления. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.tisbi.org>.

ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Osnovy sotsial'nogo upravleniya: uchebnik dlya vuzov / pod red. professora V.N. Ivanova. – Moskva: Vysshaya shkola, 2001.
2. Aitbembetova A.A. Aймақтық бәсекегеқабілеттілік – қазіргі экономика дамуының негізгі факторы // ҚазҰУ хабаршысы. Экономика сериясы. – 2018. – № 4. – 73–76 б.

3. Dregalo A.A. Sotsiokul'turnaya dinamika sotsial'nogo prostranstva Severa: monografiya / A.A. Dregalo, V.I. Ul'yanovskii; Sev. (Arktich.) feder. un-t im. M.V. Lomonosova. – Arkhangel'sk: SAFU, 2017. – 252 s.
4. Shchilov A. Innovatsionnaya ekonomika: nauka, gosudarstvo, biznes // Voprosy ekonomiki. – 2011. – № 1.
5. TISBI – chelovecheskii faktor antikrizisnogo upravleniya. [Elektronnyi resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.tisbi.org>.

М.Т. НУРМАГАНБЕТОВА,¹

докторант.

Л.А. ТУСУПОВА,¹

д.э.н., профессор.

Университет «Тұран»¹

ЧЕЛОВЕЧЕСКИЙ ФАКТОР В КОНТЕКСТЕ УПРАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫМ КРИЗИСОМ: СОВРЕМЕННЫЙ ПОДХОД

Аннотация

Целью работы является исследование роли человеческого фактора в антикризисном управлении. Кризис – объективное явление в социально-экономической системе. Это представление согласуется с пониманием того, что в основе функционирования и развития социально-экономической системы лежит управляемая деятельность человека. Желание эффективно управлять ею может выражаться в стремлении расширять сферу управления, т.е. снижать долю неуправляемых процессов. Кризис – явление неизбежное и нормальное для рыночной организации хозяйства, но совершенно ненормальное для общества по своей принципиальной антигуманной социально-дарвинистической сущности, разрушающее духовную основу развития социума. Кризис всегда считается падением в большей или меньшей степени, уходом или прыжком назад, сдачей позиций. По мнению многих западных исследователей, образовательная подготовка более эффективна в производстве и использовании людьми своего «капитала здоровья»: они ведут здоровый образ жизни, выбирают не слишком опасные и вредные для них профессии и т.д. Кроме того, высшее образование и состояние здоровья в любом случае могут иметь самостоятельный эффект.

Ключевые слова: социальный кризис, экономический кризис, антикризисное управление, человеческий капитал, человеческий фактор, экономика образования, социологическое управление.

M.T. NURMAGANBETOVA,¹

PhD student.

L.A. TUSSUPOVA,¹

d.e.s., professor.

Turan University¹

HUMAN FACTOR IN THE CONTEXT OF SOCIAL CRISIS MANAGEMENT: MODERN APPROACH

Abstract

The purpose of this work is to study the role of the human factor in crisis management. Crisis is an objective phenomenon in the socio-economic system. This view is consistent with the understanding that the functioning and development of the socio-economic system is based on controlled human activity. The desire to effectively manage it can be expressed in the desire to expand the scope of management, i.e. to reduce the share of unmanaged processes. Crisis is an inevitable and normal phenomenon for the market organization of the economy, but it is completely abnormal for society in its fundamental anti-human socio-Darwinian essence, destroying and destroying the spiritual basis of the development of society. Crisis is always considered a fall to a greater or lesser extent, a departure or a jump back, a surrender of positions. According to many western researchers, educational readiness is more effective in the production and use of their "health capital" by people: they lead a healthy lifestyle, choose professions that are not too dangerous and harmful for them, etc. In addition, higher education and health status can have an independent impact in any situation.

Key words: social crisis, economic crisis, anti-crisis management, human capital, human factor, economics of education, sociological management.