

МРНТИ: 06.77.59; 06.77.71; 06.81.65

JEL Classification: J01; J24; M21; M59

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2025-1-43-62>

ЭФФЕКТИВНОСТЬ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ: КАЗАХСТАНСКИЙ КЕЙС

Д. Я. Куатова^{1*}, А. А. Жакупова¹, Ж. И. Сариева²

¹НАО «Университет Нархоз», Алматы, Республика Казахстан

²КазУМОиМЯ им. Абылай хана, Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования. На основе комплексной оценки использования персонала в промышленности Республики Казахстан в разрезе видов экономической деятельности за 2017-2023 годы по данным официальной статистики, разработать систему показателей оценки использования труда, а также обосновать и доказать возможность ее практического применения в экономике.

Методология исследования. Для проведения исследования и написания статьи были применены методы формальной логики, такие как анализ, синтез, дедукция, индукция, абстрагирование, а также эмпирические методы – измерение, сравнение, сопоставление. Они были использованы для формирования системы показателей использования труда и оценки его эффективности, получения обобщенного представления о достижении их уровня в отраслях казахстанской промышленности, проведения анализа, выделения и фиксации фактов, положительной и отрицательной динамики, сложившихся тенденций за пятилетний период. Для логического обоснования изучаемой проблемы и получения количественных характеристик были применены статистические методы экономического анализа, а именно статистическое наблюдение, метод группировок, динамических рядов, индексный и графический методы.

Оригинальность / ценность исследования. В статье проанализированы научные труды исследователей по вопросам диагностики трудовых показателей деятельности бизнес-структур и было выявлено, что часто менеджмент действует интуитивно, поскольку до сих пор не выработано единого подхода к индикаторам использования труда. Авторами была упорядочена система показателей использования человеческого капитала. Подобный подход позволит намного проще проводить оценку труда персонала и систематизировать результаты оценки, соответственно, принимать управленческие решения по улучшению его деятельности.

Результаты исследования. Авторы провели комплексную оценку использования трудовых индикаторов в промышленности Республики Казахстан и систематизировали показатели, выделив собственно показатели использования трудовых ресурсов и показатели их эффективности. Все предложенные показатели являются относительными, и показатели эффективности построены строго на соотношении затрат и результатов труда. Подобный анализ дает возможность субъектам бизнеса всесторонне и объективно проводить диагностику и оценку эффективности использования труда на основе сравнения со сложившимися среднеотраслевыми значениями.

Ключевые слова: персонал, показатели использования труда, эффективность труда, затраты на содержание рабочей силы, производительность труда, промышленность.

ВВЕДЕНИЕ

В эпоху цифровизации общества и экономики, глобальной их трансформации трудовые ресурсы с их знаниями, умениями, навыками, способностями и интеллектом продолжают играть важнейшую роль в развитии всех процессов, оставаться основой, самой ценной составляющей современной действительности. Именно человек создает новые знания, технологии, внедряет инновации, только он способен соединить природные, технологические, финансовые ресурсы таким образом, чтобы обеспечить пос-

тупательное движение, прогресс, дальнейшее развитие инновационной экономики. Все это вызывает необходимость вкладывания инвестиций в человеческий капитал, его совершенствования, повышения качества. В тоже время хозяйствующие субъекты, затрачивая определенный человеческий капитал для производства продукции и услуг, обеспокоены вопросом, какой производственный и финансовый результат будет получен и каким образом его можно увеличить, т.е. стоит вопрос о достижении эффективности. Таким образом, люди, работники признаются сегодня самым ценным ресурсом экономики, ключевыми создателями добавленной стоимости, их вклад в которую необходимо оценивать. Невозможно не согласиться с тем, что «измерять эффективность человеческой деятельности не только возможно, но и необходимо для удержания жизнеспособной позиции на рынке» [1, с. 44]. То, каким образом это делать, является актуальной проблемой, требующей рассмотрения и своего решения.

Эффективное управление человеческими ресурсами требует объективной оценки их использования на основе системы показателей, в поиске которой находится общественная экономическая мысль: «... становится совершенно ясно: без достоверных данных об активности и производительности человеческого капитала пропадает даже малейший шанс участвовать в конкуренции... Менеджменту нужна система показателей, которые описывают и предсказывают кривые стоимости и производительности рабочей силы» [1, с. 24]. Этот вопрос все больше волнует бизнес-структуры, поскольку довольно часто в процессе поиска путей улучшения использования человеческого капитала HR-менеджмент действует интуитивно, просто согласно здравому смыслу. Это дорого обходится каждому предприятию: доля расходов на персонал может составлять более 40% корпоративных расходов [1, с. 24]. Я. Фитц-енц отмечает, что в любой книге, касающейся рассмотрению бизнес-коэффициентов, показатели человеческого капитала практически не встречаются, а компании их тоже не рассчитывают их [1, с. 26].

Однако следует отметить, что в литературе авторами все же предлагаются различные показатели для оценки использования персонала и его эффективности. Так, М. Армстронг выдвигает пять показателей: добавленная стоимость на одного работника; прибыль на одного работника; объем продаж на одного работника; затраты на одного работника; добавленная стоимость на единицу затрат на рабочую силу [2, с. 117]. Почему рассматриваются эти показатели, автор не поясняет. Некоторые исследователи приводят понятный для них перечень показателей без оформления их в систему. Например, А.Я. Кибанов и его соратники указывают большой список из 29 показателей по труду (для анализа и планирования (текучесть, средняя заработная плата и т.д.) [3, с. 276], 6 показателей производительности труда [3, с. 293], показатели оценки результатов труда [3, с. 566] и 3 показателя эффективности использования персонала – доля затрат на персонал в объеме реализации, затраты на одного работника и на один производительный час [3, с. 593]. О том, что все они являются показателями именно эффективности, можно поспорить, а также о том, почему выбор сделан в пользу именно этих показателей. Довольно часто в литературе встречается путаница относительно показателей использования и эффективности труда, которая сводится к тому, что эффективность труда выражается через различные абсолютные и относительные показатели; через с показателями движения персонала. Так, Ю.Г. Одегов, К.Х. Абдрахманова, Л.Р. Котова, формируя критерии оценки эффективности системы управления персоналом, описывают систему показателей экономической и социальной эффективности [4, с. 212-214]. При этом ими выделяется 20 критериев, в каждом из которых приведены различные показатели, которых всего 50. Рассматриваются такие критерии, как, например, эффективность труда, достижение заданного уровня прибыльности фирмы, достижение индивидуальной труда, оптимизация затрат на одного работника и другие. Показателей, входящих в них, как написано выше, много, но, думается, некоторая мешанина присутствует. Таким образом, необходимо упорядочить систему показателей использования человеческого капитала, так как подобный подход позволяет намного проще проводить оценку труда персонала и систематизировать результаты оценки, соответственно, принимать управленческие решения по корректированию его деятельности. В связи с этим, высвечивается актуальность данной работы, в которой, не претендуя на полную завершенность и комплексность, автор попытался внести некоторые усовершенствования. Кроме того, продемонстрирована возможность практического применения предложенной системы показателей на основе официальных статистических данных промышленности Республики Казахстан.

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Сегодня, в условиях ограниченности факторов производства, усиления глобальной конкуренции, приобретающей все большую интенсивность, трудовые ресурсы выступают основной движущей силой всех бизнес-процессов, обеспечивающей успешность, стабильность и результативность на макро-, мезо- и микроуровнях экономики. Поэтому в борьбе за качественные кадровые ресурсы хозяйствующие субъекты должны иметь возможность сравнивать уровень эффективности использования персонала с конкурентами. Но, несмотря на высокий уровень информатизации общества и экономики, подобные данные по конкретным предприятиям являются конфиденциальной информацией, недоступной для пользователей. В связи с этим можно воспользоваться данными официальной казахстанской статистики, чтобы определить среднеотраслевые значения показателей использования труда. Иными словами, в данном случае вполне применим метод бенчмаркинга, т.е. сравнительный анализ бизнес-процессов и показателей эффективности с отраслевыми достижениями [5].

Что касается самих показателей эффективности использования персонала, то здесь, как сказано ранее, нет единого мнения, нет системного подхода к их определению. Как правило, признанными и традиционно используемыми в Казахстане и в других постсоветских республиках измерителями эффективности труда являются показатели производительности труда, а именно выработка и трудоемкость продукции. Однако в рыночной экономике недостаточно рассчитать только эти показатели. Авторами в нескольких работах уже изложено мнение по данному вопросу [6, 7], но хотелось бы несколько углубиться, а также продемонстрировать возможность применения системы показателей в отраслевом разрезе.

На взгляд исследователей, все показатели экономики труда можно условно поделить на собственно показатели использования трудовых ресурсов и показатели их эффективности. Поскольку в целом количественная модель экономической эффективности может быть выражена как соотношение между результатом и затратами, которые вызвали данный результат, то, исходя из этого, существует довольно большое количество показателей эффективности труда. В таблице 1 сгруппированы затраты труда и полученные хозяйствующими субъектами результаты производственной деятельности.

Таблица 1 – Затраты и результаты труда

Затраты труда	Результаты труда
Затраты на содержание рабочей силы	Выпуск продукции
В том числе: Фонд заработной платы	Валовая добавленная стоимость
Численность персонала	Выручка
Время, затраченное на выпуск продукции	Прибыль
Примечание – Составлено авторами на основе [4,6,7]	

Согласно модели экономической эффективности, можно выделить целую систему показателей эффективности использования трудовых ресурсов, сгруппированных в таблице 2. Все эти показатели построены на соотношении затрат и результатов труда.

Если говорить о показателях производительности труда, то использование их неоспоримо и доказано многократно. Они показывают, сколько времени затрачено на производство единицы продукции, сколько выпущено продукции в единицу рабочего времени либо одним работником. Эти данные необходимы для целей производства, чтобы рассчитать, например, нормы времени, выработки и т.д. Что касается расчета производительности труда на отраслевом уровне, то она определяется как отношение валовой добавленной стоимости отрасли к фактической численности работников основного персонала, принимаемой для исчисления средней заработной платы за отчетный период [8].

Таблица 2 – Показатели эффективности использования трудовых ресурсов

Показатели	Формула расчета	Экономический смысл
Производительность труда (выработка)	Выпуск продукции / Численность работников	Выпуск продукции в расчете на одного работника
Производительность труда (выработка)	Выпуск продукции / Время, затраченное на выпуск продукции	Выпуск продукции в единицу рабочего времени
Производительность труда (выработка)	Валовая добавленная стоимость / Численность работников	Валовая добавленная стоимость в расчете на одного работника
Производительность труда (выработка)	Валовая добавленная стоимость / Время, затраченное на выпуск продукции	Валовая добавленная стоимость, созданная в единицу рабочего времени
Трудоемкость продукции	Время, затраченное на выпуск продукции / Выпуск продукции	Время, затраченное на выпуск единицы продукции (один тенге продукции)
Продуктивность персонала	Выпуск продукции / Затраты на содержание рабочей силы	Выпуск продукции в расчете на один тенге затрат на содержание рабочей силы
Показатель, обратный продуктивности персонала	Затраты на содержание рабочей силы / Выпуск продукции	Затраты на содержание рабочей силы, приходящиеся на одну единицу (один тенге) выпущенной продукции
Зарплатоотдача	Выпуск продукции / Фонд заработной платы	Выпуск продукции в расчете на один тенге фонда заработной платы
Зарплатоемкость	Фонд заработной платы / Выпуск продукции	Фонд заработной платы, приходящийся на одну единицу (один тенге) выпущенной продукции
Показатель выручки на одного работника	Выручка / Численность работников	Выручка в расчете на одного работника
Рентабельность труда	Прибыль / Затраты на содержание рабочей силы	Прибыль в расчете на один тенге затрат на содержание рабочей силы
Рентабельность труда	Прибыль / Фонд заработной платы	Прибыль в расчете на один тенге фонда заработной платы
Рентабельность труда	Прибыль / Численность работников	Прибыль в расчете на одного работника
Примечание – Составлено авторами на основе [4,6,7,8]		

Однако бизнес интересует не само по себе количество времени, затраченного на выпуск продукции, а размер оплаты за него, который в конечном итоге вместе с другими выплатами социального характера выливается в стоимость рабочей силы – «сумму всех издержек (затрат) работодателей (организаций), связанных с содержанием и использованием рабочей силы, независимо от источника их финансирования» [9, с. 128]. Поэтому для эффективного управления персоналом необходимо проводить анализ показателей, характеризующих соотношение стоимости затрат на содержание рабочей силы и результатов деятельности бизнес-структур. Как отмечает С.В. Сидоркина, «...ни в западной, ни в отечественной литературе не встречается единой комплексной методики планирования и оценки затрат на персонал организации» [10]. К сожалению, в литературе [10, 11, 12], как было сказано выше, присутствует путаница в отношении показателей эффективности, в том числе показателей эффективности затрат на персонал, обусловленная тем, что при их определении не всегда четко придерживаются понимания самой сути эффективности.

Поэтому, выделив показатели эффективности труда, хотелось бы обратить внимание на другие показатели, связанные с использованием человеческого капитала, которые не будут отражать именно эффективность, результативность труда, но будут индикаторами для выработки управленческих решений по персоналу и соответствующим бизнес-процессам. Они представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Показатели использования трудовых ресурсов

Показатели	Формула расчета	Экономический смысл
Стоимость одного часа труда	Затраты на содержание рабочей силы / Время, затраченное на выпуск продукции	Затраты на содержание персонала в среднем за каждый отработанный работниками час
Затраты на содержание одного работника	Затраты на содержание рабочей силы / Численность работников	Затраты на содержание рабочей силы в расчете на одного работника

Среднемесячная заработная плата одного работника	Фонд заработной платы / Численность работников	Среднемесячная заработная плата в среднем на одного работника
Оплата труда за один час	Фонд заработной платы / Время, затраченное на выпуск продукции	Начисленные суммарные денежные средства, а также средства в натуральной форме, переведенные в денежную единицу для оплаты труда работников (должностные оклады (тарифные ставки), доплаты, надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего и компенсирующего характера), с учетом налогов и других удержаний (подходный налог, обязательные пенсионные взносы)) за каждый отработанный работниками час
Удельный вес затрат на содержание рабочей силы в издержках	Затраты на содержание рабочей силы / Издержки	Доля затрат на содержание рабочей силы в издержках
Примечание – Составлено авторами на основе [7,8,9,10]		

Для полноты картины следует провести анализ структуры затрат на содержание рабочей силы и соотношение темпов роста производительности труда и темпов роста заработной платы.

Таким образом, при использовании показателей, которые находятся в системе, намного проще проводить оценку труда персонала и систематизировать результаты оценки, соответственно принимать решения по корректированию его деятельности. Следует отметить, что все показатели можно рассчитать, используя данные официальной статистической отчетности:

- форма 1-ПФ «Отчет о финансово-хозяйственной деятельности предприятия» и форма 2-МП «Отчет о деятельности малого предприятия»;
- форма 1-Т «Отчет по труду».

Что касается отраслевого разреза, то для расчета указанных показателей имеются все необходимые данные в статистических сборниках, выпускаемых Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [9, 13, 14, 15, 16].

Используя указанные источники статистической информации, продемонстрируем жизнеспособность предложенной системы показателей труда на примере казахстанской промышленности и одновременно проведем сравнительный анализ использования персонала в ее отраслях.

В таблице 4 приведены значения производительности труда в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, рассчитываемой как частное от деления выпуска продукции численность наемных работников.

Таблица 4 – Выпуск продукции в расчете на одного работника в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тыс. тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	35416,0	41764,71	44725,75	42265,06	59213,11	75770,35	71305,55	2,01,3
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	114065,1	74199,84	80251,44	61160,13	94169,6	128422,9	111543,8	97,8
Обрабатывающая промышленность	31642,0	34506,98	37527,08	44182,62	57338,89	69500,63	69356,8	219,2
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	14596,8	15796,11	14785,66	16705,55	20985,09	22530,25	25231,78	172,8
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	6221,3	5722,934	6122,769	6253,712	8261,62	8636,863	10223,54	164,3
Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]								

Таблица 4 показывает, что за период 2017–2023 годы большинство отраслей демонстрируют постепенный рост выпуска продукции. В секторе горнодобывающей промышленности с 2017 по 2023 год наблюдаются значительные колебания производительности на одного работника.

Обрабатывающая промышленность показывает стабильные результаты с небольшим снижением выпуска с 69500 тыс. тенге в 2022 году до 69356,8 тыс. тенге в 2023 году.

В электроэнергетике выпуск продукции на одного работника постепенно растет с 1376,1 тыс. тенге в 2017 году до 1944,5 тыс. тенге в 2023 году, но темпы роста здесь менее значительны.

Водоснабжение и утилизация отходов остаются наименее продуктивными, несмотря на рост с 421,3 тыс. тенге до 164,3 тыс. тенге за анализируемый период.

В таблице 5 приведены данные по производительности труда, рассчитанной как выпуск продукции в расчете на 1 час, отработанный работником. Думается, что это довольно информативный показатель, поскольку мерилом выступает час труда.

Таблица 5 – Выпуск продукции в расчете на 1 час, отработанный работником в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	17024,4	24977,2	27021,5	25813,4	35956,5	43421,4	40706,5	239,1
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	35339,8	45164,0	48568,8	37676,7	57725,3	74271,6	64700,6	183,1
Обрабатывающая промышленность	12350,5	20599,3	22864,2	27194,4	34849,6	39694,2	39429,7	319,3
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	8644,0	9383,3	8789,9	9966,2	12588,1	12777,3	14215,1	164,5
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	3551,0	3259,7	3591,2	3692,0	4937,0	4985,8	5776,3	162,7
Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]								

Если проанализировать данные по выпуску продукции и отработанным человеко-часам в отраслях промышленности в динамике, то оказывается, что в горнодобывающей промышленности, например, в 2023 году выпущено продукции всего на 0,5 % меньше, чем в обрабатывающей промышленности, а затрачено на 34,04 % меньше человеко-часов (Рисунок 1 и 2).

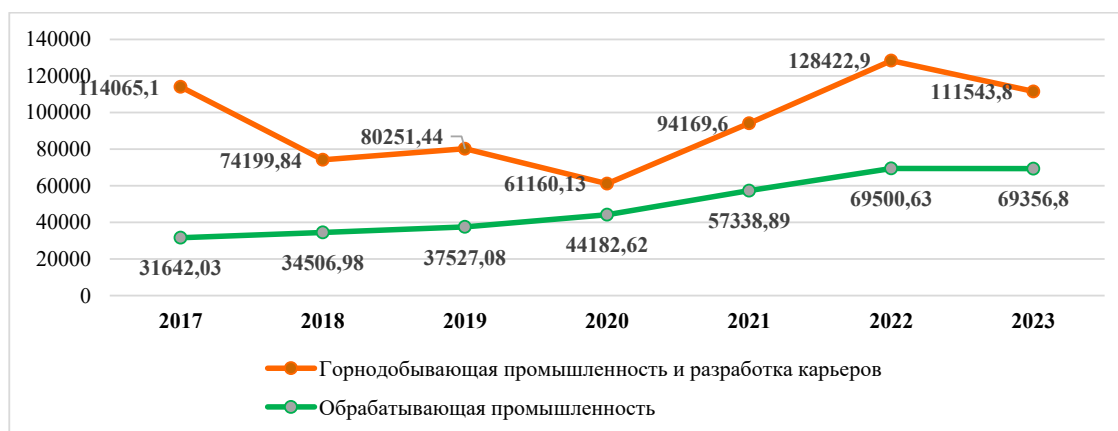


Рисунок 1 – Выпуск продукции в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров и в обрабатывающей промышленности Республики Казахстан, млн. тенге

Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]

Поэтому, несмотря на большой темп роста показателя производительности труда в обрабатывающей промышленности (почти в 3 раза), чем в горнодобывающей промышленности, этот показатель остается низким, что абсолютно относится и к двум другим отраслям.

По данным рисунка 1 горнодобывающая промышленность демонстрирует значительные колебания с пиком в 2022 году (125842,9) и последующим и последующим снижением в 2023 году (111543,8). А обрабатывающая промышленность показывает устойчивый рост на протяжении всего периода с 31642,03 в 2017 году до 69356,8 в 2023 году.

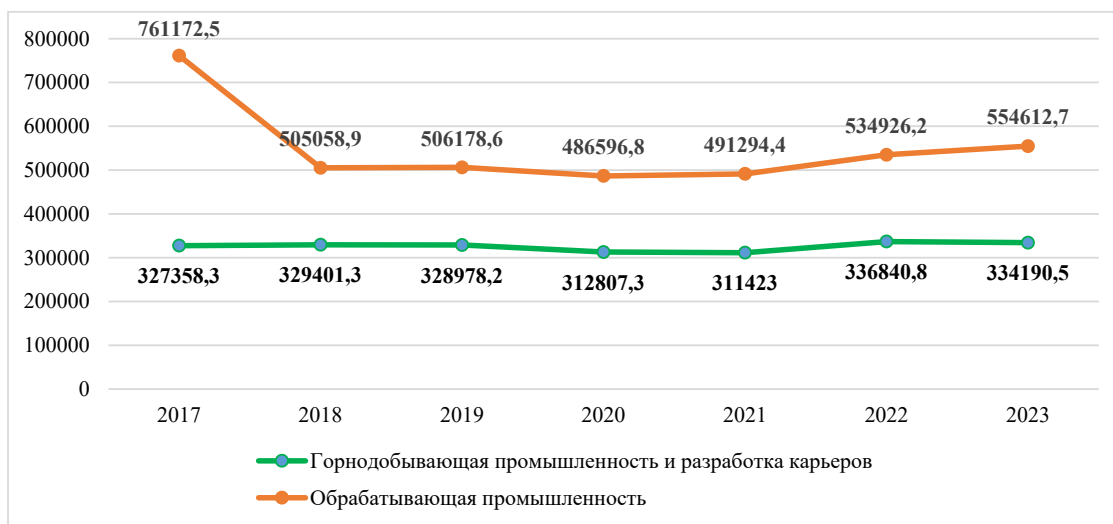


Рисунок 2 – Число отработанных тыс. человеко-часов в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров и в обрабатывающей промышленности Республики Казахстан

Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]

Утвержденным в республике [8] показателем производительности труда, рассчитываемым по видам экономической деятельности, является валовая добавленная стоимость, приходящаяся в среднем на одного занятого (Таблица 6). Этот показатель как нельзя лучше подходит для межотраслевого сравнения, поскольку учитывается только добавленная стоимость, т.е. выпуск продукции за минусом промежуточного потребления.

Таблица 6 – Производительность труда (валовая добавленная стоимость на одного занятого) в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тыс. тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	13390,0	15869,8	17494,4	17533,8	22625,4	47759,8	48776,1	364,3
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	26162,4	32167,0	35837,2	31046,0	42769,0	78081,8	79264,9	303,0
Обрабатывающая промышленность	10547,0	12169,8	13660,8	15874,3	19508,2	45594,4	46550,2	441,4
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	5983,9	6607,8	6531,3	7362,5	8726,2	13979,9	16179,2	270,4
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	1910,8	1940,8	2078,9	2068,5	2610,1	5985,9	6553,4	343,0
Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]								

Если посмотреть на значение данного показателя, то оказывается, что валовая добавленная стоимость в среднем на одного работающего, например, в горнодобывающей промышленности в 2023 году в 1,7 раза выше, чем в обрабатывающей промышленности. Это обусловлено тем, что, сумма валовой добавленной стоимости в горнодобывающих отраслях промышленности в 2023 году была больше на 4,7 %, чем в обрабатывающих отраслях (Рисунок 3), а также тем, что ВДС была создана силами занятых, численность которых в обрабатывающей промышленности примерно в 1,6 раза больше, чем в горнодобывающей. Поэтому этот показатель в полной мере демонстрирует эффективность использования труда в отраслевом разрезе.

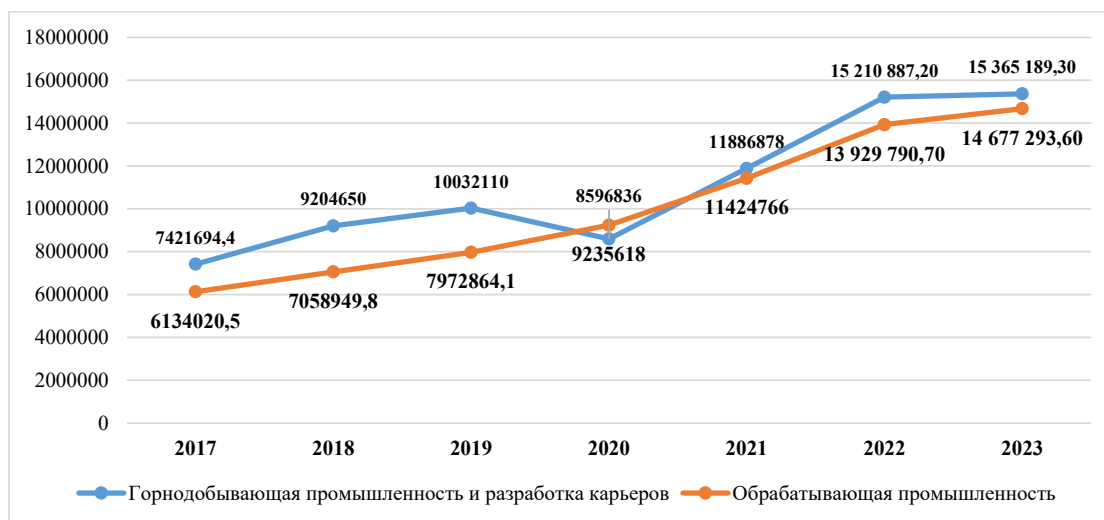


Рисунок 3 – Валовая добавленная стоимость в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров и в обрабатывающей промышленности Республики Казахстан, млн. тенге

Примечание – Составлено авторами на основе [13, 14]

В таблице 7 приведены показатели трудоемкости продукции в отраслях казахстанской промышленности, которые отражают наглядно, что водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов является самым трудоемким производством. Так, в 2023 году значение показателя в ней превышало в 7 раз трудоемкость продукции в обрабатывающей промышленности и в 11,6 раза в горнодобывающей отрасли.

Таблица 7 – Трудоемкость продукции в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, чел-час./ тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	5,9	4	3,7	3,9	2,8	2,3	2,5	41,7
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	2,8	2,2	2,1	2,7	1,7	1,4	1,5	53,7
Обрабатывающая промышленность	8,1	4,9	4,4	3,7	2,9	2,5	2,5	31,1
Электроснабжение и подача газа, пара и воздушное кондиционирование	11,6	10,7	11,4	10,0	7,9	7,9	7,2	61,9
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	28,2	30,7	27,9	27,1	20,3	19,9	17,7	62,7

Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]

Хотя во всех видах деятельности за анализируемый период произошло падение трудоемкости и это можно расценивать как повышение эффективности труда, тем не менее, в этой отрасли наблюдается самое меньшее снижение (62,7 %), тогда как в обрабатывающей промышленности оно составило 31,1 %.

В этой связи можно посмотреть на показатель продуктивности персонала – отдачи затрат на содержание рабочей силы, которая отражает эффективность труда, так как показывает, сколько выпускается продукции (результат) на один тенге произведенного вклада в персонал (затраты) (Таблица 8).

Таблица 8 – Продуктивность персонала в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	11,86	12,86	12,37	9,95	12,94	12,85	10,08	84,99
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	11,72	13,92	13,5	8,21	12,86	13,50	10,10	86,18
Обрабатывающая промышленность	14,1	13,75	13,35	13,98	15,19	14,35	11,64	82,55
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	7,34	7,41	6,51	6,73	7,34	6,30	5,57	75,89
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	4,6	3,86	3,15	3,62	4,07	3,43	3,33	50,65

Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]

Таблица 8 наглядно отражает результативность труда. Показатели производительности на одного работника в промышленности в целом демонстрируют значительные колебания. В 2017 году они составляли 11,86 тенге, достигли пика в 2018 году (12,86 тенге), а затем постепенно снижались особенно в 2020 году (9,95) и в 2023 году (10,08 тенге). За весь анализируемый период с 2017 года снижение составило 84,99 %, что указывает на замедление уровня производительности.

В горнодобывающей промышленности аналогичная динамика. Так наблюдается рост до 13,92 тенге в 2018 году, последующий спад в 2020 году (8,21 тенге) и частичное восстановление к 2021–2022 годам. В 2023 году производительность составила 10,10 тенге, что на 82,55% ниже, чем в 2017 году. По электроэнергетике производительность персонала снизилась с 7,34 тенге в 2017 году до 5,57 тенге в 2023 году, что составляет снижение на 75,89 %. По сектору водоснабжение и утилизация отходов производительность весь период также снизилась на 50,65 %.

Все сектора показывают снижение производительности, что может свидетельствовать о структурных проблемах, таких как недостаток инвестиций, технологическое отставание и низкий уровень автоматизации в отраслях.

Подтверждением этого вывода может служить обратный продуктивности персонала показатель – затраты на персонал в расчете на один тенге выпущенной продукции или какова доля этих затрат в выпуске продукции (Таблица 9).

Таблица 9 – Затраты на содержание рабочей силы на один тенге выпущенной продукции в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	0,084	0,0778	0,0801	0,1	0,077	0,078	0,099	118,0
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	0,085	0,072	0,074	0,122	0,078	0,074	0,099	116,5
Обрабатывающая промышленность	0,071	0,073	0,075	0,072	0,066	0,070	0,086	120,98
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	0,136	0,135	0,154	0,148	0,136	0,159	0,180	132,1
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	0,218	0,259	0,318	0,276	0,245	0,291	0,300	137,7

Примечание – Составлено авторами на основе [9, 10, 13, 14]

Данные таблицы 9 в целом демонстрируют умеренное увеличение затрат на содержание рабочей силы с 2017 года (0,084 тенге) до уровня 0,099 в 2023 году, что составляет 118,0 %.

По горнодобывающей промышленности общий рост затрат за период составил 116,5 %, что относительно меньше, чем в других секторах. Тем не менее, колебания значений до 0,122 в 2020 году связаны с пандемией и снижением объемов добычи. В обрабатывающей промышленности рост составил 120,98%, что свидетельствует о значительном повышении трудозатрат при производстве продукции.

Сектор электроснабжения показывает высокие затраты среди всех отраслей промышленности (132,1 %), что может быть связано с модернизацией инфраструктуры и увеличением оплаты труда в энергетике.

В водоснабжении также наблюдаются самые высокие затраты на рабочую силу за единицу продукции. Это свидетельствует о низкой производительности труда и высоких трудозатратах в данном секторе.

Затраты на содержание персонала включают в себя прямые и косвенные расходы, и первые характеризуют «прямую стоимость труда» и, по сути, составляют фонд заработной платы, остальные считаются расходами на рабочую силу, не связанными непосредственно с результатами труда и его оплатой [3]. В связи с этим можно воспользоваться показателем зарплатоотдачи, расчет которого предполагает учет только расходов по фонду заработной платы.

В таблице 10 приведены рассчитанные значения указанного показателя в разрезе видов экономической деятельности казахстанской промышленности.

Таблица 10 – Зарплатоотдача в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	14,39	15,53	14,96	12,96	15,81	15,80	12,50	86,9
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	14,58	17,15	16,62	11,73	16,13	16,98	12,49	85,7
Обрабатывающая промышленность	16,7	16,35	15,78	16,71	18,28	17,48	14,67	87,8
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	8,72	8,78	7,57	7,81	8,58	7,34	6,67	76,5
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	5,23	4,37	4,26	4,09	4,61	3,94	3,79	72,5
Примечание – Составлено авторами на основе [7, 8, 9, 10, 13, 14]								

Анализ зарплатоотдачи показывает, что темпы ее роста в горнодобывающей и обрабатывающей промышленности несколько выше темпов роста продуктивности персонала. Это свидетельствует о том, что на каждый тенге фонда заработной платы выпускается больше продукции. Наоборот, в снабжении электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом, а также в водоснабжении; канализационной системе, контроле над сбором и распределением отходов фиксируется снижение эффективности использования средств, выделенных непосредственно на оплату труда. Это также прослеживается и по показателю зарплатоемкости продукции, результаты расчета которого отражены в таблице 11.

В рыночной экономике надо не только произвести, выпустить продукцию, но и продать ее и получить прибыль. Прибыль, являясь итоговым результатом хозяйственной деятельности, также может применяться для отражения эффективности труда, так как труд, наравне с капиталом, является фактором производства и его использование приносит предприятию прибыль.

Таблица 11 – Зарплатоемкость продукции в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	0,069	0,064	0,067	0,077	0,063	0,063	0,080	115,9
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	0,069	0,058	0,06	0,085	0,062	0,059	0,080	115,9
Обрабатывающая промышленность	0,06	0,061	0,063	0,06	0,055	0,057	0,068	113,3
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	0,115	0,114	0,132	0,128	0,117	0,136	0,150	130,4
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	0,191	0,229	0,235	0,244	0,217	0,254	0,264	138,2
Примечание – Составлено авторами на основе [7, 8, 9, 10, 13, 14]								

Поэтому показатель рентабельности персонала вполне имеет право на применение. Экономический смысл рентабельности персонала – сколько прибыли получает предприятие на одну денежную единицу (тенге) затрат на содержание рабочей силы или фонда заработной платы либо на одного занятого.

В таблицах 12, 13, 14 содержатся результаты расчета указанных показателей, выполненных на основе данных официальной казахстанской статистики.

Таблица 12 – Рентабельность персонала (прибыль / затраты на содержание рабочей силы) в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	3,02	4,02	3,23	1,64	3,89	3,57	2,21	73,2
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	4,33	6,48	4,99	1,71	5,23	5,47	3,29	76,0
Обрабатывающая промышленность	2,07	1,65	1,89	2,04	3,14	2,07	1,53	73,9
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	0,62	1,39	0,56	0,23	1,42	1,02	0,47	75,8
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	0,13	0,23	0,06	0,39	0,38	0,17	0,25	192,3
Примечание – Составлено авторами на основе [7, 8, 9, 10, 13, 14]								

Анализ рентабельности персонала, рассчитанной по затратам на содержание рабочей силы (Таблица 12) и по фонду заработной платы (Таблица 13), имеет примерно одинаковое значение по понятной причине. Наибольшая рентабельность персонала сложилась в горнодобывающей промышленности и разработке карьеров: за исключением 2020 года, она колебалась в пределах от 4,34 тенге в 2017 году до 6,49 тенге в 2018 году. В обрабатывающей промышленности она достигла 3,14 тенге в 2021 году против наименьшей ее величины, равной 1,53 тенге в 2023 году. В двух других отраслях рентабельность персонала является очень низкой: в 2023 году в снабжении электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом она сложилась на уровне 0,47 тенге, а в водоснабжении; канализационной системе, контроле над сбором и распределением отходов – значение данного показателя составило всего 0,25 тенге. И это характеризует очень низкую эффективность труда.

Таблица 13 – Рентабельность персонала (прибыль / фонд заработной платы) в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023 / 2017, %
Промышленность	3,67	4,86	3,91	2,15	4,75	3,57	2,74	74,6
Горнодобывающая промышленность и раз- работка карьеров	5,40	8,00	6,14	2,44	6,56	5,47	4,07	75,4
Обрабатывающая промышленность	2,46	1,97	2,24	2,44	3,78	2,07	1,92	78,3
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воз- духом	0,75	1,65	0,65	0,27	1,66	1,02	0,57	76,6
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением от- ходов	0,14	0,26	0,08	0,44	0,44	0,17	0,29	200,4
Примечание – Составлено авторами на основе [7, 8, 9, 10, 13, 14]								

При этом темпы роста прибыли, приходящейся в среднем на одного занятого, являются практически одинаковыми в горнодобыче и в снабжении электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом, а в водоснабжении; канализационной системе, контроле над сбором и распределением отходов – они являются беспрецедентно высокими и составляют 447,1 %, что обусловлено ростом прибыли. Таким образом, любой из трех показателей рентабельности персонала может свидетельствовать об уровне эффективности труда.

Рассчитав и проанализировав эффективность персонала в отраслях промышленности, можно сконцентрироваться на анализе других показателей, отражающих использование трудовых ресурсов. Они приведены выше в таблице 3.

Таблица 14 – Рентабельность персонала (прибыль / численность) в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, млн. тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	9,02	13,07	11,69	7,00	17,80	20,99	15,68	173,8
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	21,43	34,59	29,66	12,74	38,30	51,88	36,85	172,0
Обрабатывающая промышленность	4,65	4,15	5,31	6,45	11,86	10,00	9,17	197,2
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондициони- рованным воздухом	1,25	2,97	1,26	0,57	4,05	3,64	2,13	170,4
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и рас- пределением отходов	0,17	0,34	0,11	0,67	0,77	0,44	0,76	447,1
Примечание – Составлено авторами на основе [7, 8, 9, 10, 13, 14]								

Любой субъект рынка может воспользоваться рассчитанными данными для сравнения со среднеотраслевыми значениями показателей использования персонала. Так, в таблице 15 приведена динамика стоимости труда, определяемая делением затрат на содержание рабочей силы на отработанное работниками время.

Таблица 15 – Затраты на содержание рабочей силы на 1 час, отработанный работником (стоимость труда), в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	1435,0	1942,9	2184,6	2593,6	2779	3541,8	4217,6	293,9
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	3015,2	3245,6	3597,3	4591,6	4490,4	5704,2	6639,3	220,2
Обрабатывающая промышленность	875,7	1497,6	1712,8	1945	2294,7	2922,5	3563,3	в 4 раза
Снабжение электроэнергией, газом, паром, горячей водой и кондиционированным воздухом	1178,1	1266,2	1350,5	1479,9	1715,5	2 130,2	2 672,3	226,8
Водоснабжение; сбор, обработка и удаление отходов, деятельность по ликвидации загрязнений	772,7	844,9	1141,4	1020	1211,9	1 505,4	1 785,6	231,1
Примечание – Составлено авторами на основе [8, 9, 10, 13, 14]								

Данные таблицы 15 показывают рост стоимости труда с 1435,0 тенге в 2017 до 4217,6 в 2023 году. В горнодобывающей промышленности затраты выросли на 220,2 %, что ниже других отраслей. В целом горнодобывающая промышленность остается высокзатратной отраслью с существенным увеличением расходов на труд. Обрабатывающая промышленность показывает четырехкратное увеличение (400 %) затрат, что свидетельствует о значительном повышении стоимости труда в обрабатывающей промышленности. Это может быть связано с улучшением производственных процессов, внедрением новых технологий и увеличением уровня оплаты труда.

В энергоснабжении и водоснабжении рост составил 226,8 % и 231,1 % соответственно, что связано с модернизацией инфраструктуры энергетики и ростом оплаты труда. Сектор водоснабжения остается менее затратным по сравнению с горнодобывающей и обрабатывающей промышленностью.

Показатель уровня затрат на содержание рабочей силы свидетельствует не только об уровне использования труда, но и мотивации персонала, о чем также можно судить и по затратам на содержание рабочей силы в расчете на одного работника (Таблица 16).

Таблица 16 – Затраты на содержание одного работника в год в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан, тыс. тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/ 2017, %
Промышленность	2985,35	3248,7	3615,99	4246,54	4576,46	5897,07	7070,64	236,8
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	4940,14	5332,16	5943,89	7453,48	7325,32	9512,45	11048,84	223,7
Обрабатывающая промышленность	2243,47	2508,78	2811,24	3160,0	3775,51	4844,72	5957,47	265,5
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	1989,35	2131,47	2271,63	2480,69	2859,82	3575,89	4533,69	227,9
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	1353,84	1483,3	1946,1	1727,78	2027,92	2517,04	3069,95	226,8
Примечание – Составлено авторами на основе [8, 9, 10, 13, 14]								

По данным таблицы 16 видно, что во всех отраслях наблюдается рост затрат на рабочую силу, что связано с повышением заработной платы, инфляцией и улучшением условий труда в промышленности. Особенно выраженное увеличение наблюдается в обрабатывающей промышленности, что говорит о высоком уровне модернизации и повышения квалификации работников.

То же самое, что и по уровню затрат на содержание рабочей силы можно сказать о среднемесячной номинальной заработной плате одного работника, представленной в таблице 17. Среднемесячная номинальная зарплата, как и затраты на рабочую силу значительно выросла. В промышленности в целом за 2017–2023 годы наблюдается рост заработной платы на 231,9 %. В горнодобывающей отрасли зарплата увеличилась на 225,6 % из-за высокого спроса на ресурсы. В обрабатывающей - рост составил 248,5 %, что является самым высоким показателем. В электроэнергетике увеличение данного показателя составило 227,0 %, а в водоснабжении - 226,9 %, несмотря на меньшую значимость сектора.

Таблица 17 – Среднемесячная номинальная заработная плата одного работника по видам экономической деятельности, тенге

	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2023/2017, %
Промышленность	214189	234168	260538	285521	327090	416 225	496 733	231,9
Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	341775	371637	415584	450809	503930	647 371	771 048	225,6
Обрабатывающая промышленность	166739	186041	209406	234496	276544	348 687	414 388	248,5
Электроснабжение, подача газа, пара и воздушное кондиционирование	145392	156591	170009	186423	213455	268 175	330 028	227,0
Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов	101921	112287	123377	131072	154587	187330	231 215	226,9

Примечание – Составлено авторами на основе [8, 9, 10, 13, 14]

Стоит отметить, что соотношение ее размера между отраслями практически такое же, как и в затратах на содержание одного занятого, и оно сохранялось на протяжении семилетнего периода (Таблица 17). Это и понятно, так как львиную долю в расходах на содержание персонала занимает оплата труда. И это наглядно прослеживается по структуре затрат на содержание рабочей силы, которую демонстрирует таблица 18.

Таблица 18 – Структура затрат на содержание персонала в разрезе видов экономической деятельности в промышленности Республики Казахстан в 2023 г/, %

	Промышленность	Горнодобывающая промышленность и разработка карьеров	Обрабатывающая промышленность	Электроснабжение и подача газа, пара и воздушное кондиционирование	Водоснабжение; канализационная система, контроль над сбором и распределением отходов
Затраты на содержание рабочей силы	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
В том числе:					
Фонд заработной платы	80,6	80,8	79,3	83,4	88,0
расходы на социальную защиту работников	7,0	6,6	7,3	7,3	6,4
расходы организации на обучение работников	2,2	1,0	4,3	0,2	0,0
расходы на проведение культурных мероприятий	0,6	0,4	0,4	2,0	0,0
налоги, связанные с использованием рабочей силы	6,0	7,6	4,7	4,8	5,0
другие расходы	3,4	3,4	3,75	2,1	0,5

Примечание – Составлено авторами на основе [8, 9, 10, 13, 14, 15]

Таблица 18 показывает структуру затрат на содержание рабочей силы в различных секторах промышленности. Основную долю составляют расходы на фонд заработной платы. В горнодобывающей отрасли высока налоговая нагрузка и низки затраты на обучение, что ограничивает развитие кадров.

Обрабатывающая промышленность активно инвестирует в обучение, повышая квалификацию сотрудников, но увеличивая зависимость от их компетенций. В электроснабжении выделяется расходы на культурные мероприятия, отражающие нематериальные мотивационные практики, тогда как в водоснабжении такие расходы минимальны.

Таким образом, результаты расчетов указывают на необходимость увеличения доли расходов на обучение в секторах водо- и электроснабжения, оптимизации налоговой нагрузки и развития социальных программ в менее развитых отраслях.

Если провести сравнительный анализ структуры затрат на содержание рабочей силы в казахстанской промышленности и в некоторых странах с развитой рыночной экономикой, то оказывается, что в среднем в странах ЕС удельный вес затрат на оплату труда и социальное страхование равен 74 %, а 26 % приходится на долю всех остальных расходов (на жилье, обучение, на проведение культурных мероприятий). В таких странах, как Швеция и Франция, это соотношение составляет 65-68 % и соответственно 35-32 % [16, с. 163], т.е. больше одной трети затрат на персонал приходится на приобретение жилья для работников и его аренду, на развитие и обучение персонала, его культурное обслуживание. В Казахстане же такое сравнение приводит к выводу, что подобное соотношение совершенно не соответствует прогрессивной тенденции: так, в горнодобывающей промышленности на фонд заработной платы и социальную защиту работников приходилось в 2023 году 86,6 % (соответственно 79,9 % и 6,9 %), т.е. доля остальных расходов работодателей, не связанных с оплатой труда, направленных на дополнительную мотивацию персонала, составляет всего 13,4 %. В остальных отраслях промышленности эта доля еще существенно меньше: в обрабатывающей промышленности – 9,5 %; в электроснабжении и подаче газа, пара и воздушном кондиционировании – 7,7 %; в водоснабжении; канализационной системе, контроле над сбором и распределением отходов – 4,8 %.

ПОЛУЧЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ (ВЫВОДЫ)

Таким образом, анализ использования труда и его эффективности в разрезе отраслей промышленности с использованием приведенной системы показателей позволяют сделать ряд выводов.

Критический обзор литературы позволил упорядочить систему показателей использования человеческого капитала, необходимую для того, чтобы проводить оценку труда персонала, систематизировать результаты оценки и принимать управленческие решения по корректированию его деятельности.

Предложенная система показателей экономики труда предполагает деление их на собственно показатели использования трудовых ресурсов и показатели их эффективности. Все показатели являются относительными, и показатели эффективности строго построены на соотношении затрат и результатов труда.

Доказана возможность практического использования данной системы показателей, исходя из наличия в республике объективной официальной статистической отчетности, аналитической информации, которую может собрать и обработать экономическая служба.

Каждый субъект рынка в борьбе за эффективность и конкурентоспособность должен понимать необходимость оценки использования персонала как важнейшего стратегического ресурса и иметь возможность сравнения сложившегося положения с конкурентами. Поскольку практически невозможно найти подобную информацию по конкурентам в открытом доступе, предложено воспользоваться данными официальной казахстанской статистики, чтобы определить среднеотраслевые значения показателей использования труда по сформированной системе.

В исследовании были рассчитаны указанные показатели использования трудовых ресурсов на примере казахстанской промышленности и проведен их анализ, который показал, что применение всех или большинства показателей позволяет увидеть не только в целом сложившуюся картину, но и выявить нюансы, детали и получить комплексное представление и выработать соответствующие управленческие решения.

Кроме того, выполненные расчеты и проведенный анализ продемонстрировали то, что все показатели вполне могут быть рассчитаны в силу своей простоты и доступности данных и тем самым подтвердили возможность применения их в практике деятельности предприятий и на отраслевом уровне.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Фитц-енц Я. Рентабельность инвестиций в персонал: измерение экономической ценности персонала: пер. с англ. – М.: Вершина, 2006. – 320 с.
2. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. Пер. с англ. – СПб.: Издательство Питер, 2004. – 825 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 638 с.
4. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.
5. Курина Т. Н. Бенчмаркинг в системе современного менеджмента / Т. Н. Курина // Креативная экономика. – 2022. – Т. 16, № 3. – С. 1015-1030. – DOI 10.18334/ce.16.3.114407
6. Куатова Д.Я. Оценка эффективности использования трудовых ресурсов в Республике Казахстан // Социально-экономическая модернизация Казахстана в условиях глобальной финансовой нестабильности. VI Рыскуловские чтения. Материалы международной научно-практической конференции. – Алматы: Издательство «Экономика», 2012. – С. 1727-1746.
7. Куатова Д.Я. Анализ затрат на содержание рабочей силы в промышленности Республики Казахстан // Экономика и статистика. – Астана, 2013, № 3. – С. 48-55.
URL: <https://stat.gov.kz/upload/iblock/7b5/5ybr95mzkphgrfszbbbslr4rrf0z630q/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20E2%84%963%202013.pdf> (Дата обращения: 06.11.2024)
8. Методика расчета производительности труда. Утверждена приказом Председателя Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан от 15 сентября 2017 года № 129. [Электронный ресурс] // Әділет [web-сайт]. – 2017. – URL: <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015809/info> (Дата обращения: 11.09.2024)
9. Основные показатели по труду в Республике Казахстан. [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (Дата обращения: 05.11.2024)
10. Казахстан в 2023 году. Статистический ежегодник [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – Астана, 2024. – URL: [https://stat.gov.kz/upload/iblock/816/9ocab37rl0c0s2csi6h4z6y3tgsnfps8/%D0%95-03-%D0%93%20\(%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/816/9ocab37rl0c0s2csi6h4z6y3tgsnfps8/%D0%95-03-%D0%93%20(%D1%80%D1%83%D1%81).pdf) (Дата обращения: 15.11.2024)
11. Сидоркина С.В. Некоторые аспекты оценки эффективности затрат на персонал организации // Труд и социальные отношения, 2008. – № 1. – С. 88-93.
12. Алексеева Е.А. Оценка эффективности затрат на персонал: методические аспекты. Материалы докладов 52-ой Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. Сборник научных материалов. В 2-х томах. Том 1. – Витебск, 24 апреля 2019 г. – С. 161-163.
13. Лагутина Е.Е., Плутова М.И. К вопросу определения затрат на персонал // Наука и бизнес: пути развития, 2021. – № 12. – С. 150-153. URL: [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/126/sb-12\(126\)-2021-main.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/126/sb-12(126)-2021-main.pdf) (Дата обращения: 17.11.2024)
14. Промышленность Казахстана и его регионов [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан

[web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-industrial-production/publications/182339/> (Дата обращения: 08.11.2024)

15. Промышленность Республики Казахстан [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-industrial-production/publications/> (Дата обращения: 11.12.2024)

16. Стоимость затрат на содержание рабочей силы в Республике Казахстан. [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (Дата обращения: 12.11.2024)

17. Движение рабочей силы и использование календарного фонда времени наемными работниками в Республике Казахстан. [Электронный ресурс] // Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан [web-сайт]. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (Дата обращения: 05.12.2024)

18. Алексеева Е.А. Опыт управления затратами на персонал в странах Европы и возможности его использования в Беларуси. Материалы докладов 51-ой Международной научно-технической конференции преподавателей и студентов. Сборник научных материалов. В 2-х томах. Том 1. – Витебск, 2018. – С. 163-165.

19. Официальный сайт Бюро национальной статистики Агентства по стратегическому планированию и реформам Республики Казахстан. [Электронный ресурс] // e.stat@aspire.gov.kz [web-сайт]. – 2024. – URL: <http://stat.gov.kz> (Дата обращения: 05.12.2024)

REFERENCES

1. Fitz-enz, J. (2006). Return on investment in personnel: Measuring the economic value of personnel. Moscow: Vershina. (in Russian)
2. Armstrong, M. (2004). The practice of human resource management. St. Petersburg: Piter Publishing. (in Russian)
3. Kibanov, A. Ia. (Ed.). (2005). Upravlenie personalom organizatsii: Uchebnik. Moscow: INFRA-M. (in Russian)
4. Odegov, Iu. G., Abdurakhmanov, K. Kh., & Kotova, L. R. (2011). Otsenka effektivnosti raboty s personalom: metodologicheskii podkhod: Uchebno-prakticheskoe posobie. Moscow: Alfa-Press. (in Russian)
5. Kurina, T. N. (2022). Benchmarking v sisteme sovremennogo menedzhmenta. Kreativnaia Ekonomika, 16(3), 1015-1030. <https://doi.org/10.18334/ce.16.3.114407> (in Russian)
6. Kuatova, D. Ia. (2012). Otsenka effektivnosti ispolzovaniia trudovykh resursov v Respublike Kazakhstan. In Sotsialno-ekonomicheskaiia modernizatsiia Kazakhstana v usloviakh globalnoi finansovoi nestabilnosti: Materialy mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii VI Ryskulovskie chteniia (pp. 1727-1746). Almaty: Ekonomika Publishing. (in Russian)
7. Kuatova, D. Ia. (2013). Analiz zatrat na soderzhanie rabochei sily v promyshlennosti Respubliki Kazakhstan. Ekonomika i Statistika, (3), 48-55. Retrieved November 6, 2024, from <https://stat.gov.kz/upload/iblock/7b5/5ybr95mzkphgrfszbbbslr4rrf0z630q/%D0%AD%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D0%BE%D0%BC%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20%D0%B8%20%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0%20E2%84%963%202013.pdf> (in Russian)
8. Metodika rascheta proizvoditelnosti truda. Utverzhdena prikazom Predsedatelia Komiteta po statistike Ministerstva natsionalnoi ekonomiki Respubliki Kazakhstan No. 129, September 15, 2017. Retrieved September 11, 2024, from <https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1700015809/info> (in Russian)
9. Osnovnye pokazateli po trudu v Respublike Kazakhstan. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskomu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2023). Retrieved November 5, 2024, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (in Russian)

10. Kazakhstan v 2023 godu: Statisticheskii ezhegodnik. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2024). Retrieved November 15, 2024, from [https://stat.gov.kz/upload/iblock/816/9ocab37rl0c0s2csi6h4z6y3tgsnfps8/%D0%95-03-%D0%93%20\(%D1%80%D1%83%D1%81\).pdf](https://stat.gov.kz/upload/iblock/816/9ocab37rl0c0s2csi6h4z6y3tgsnfps8/%D0%95-03-%D0%93%20(%D1%80%D1%83%D1%81).pdf) (in Russian)
11. Sidorkina, S. V. (2008). Nekotorye aspekty otsenki effektivnosti zatrat na personal organizatsii. Trud i Sotsialnye Otnosheniia, (1), 88-93. (in Russian)
12. Alekseeva, E. A. (2019). Otsenka effektivnosti zatrat na personal: metodicheskie aspekty. In Materialy dokladov 52-oi Mezhdunarodnoi nauchno-tekhnicheskoi konferentsii prepodavatelei i studentov (Vol. 1, pp. 161-163). Vitebsk, April 24, 2019. (in Russian)
13. Lagutina, E. E., & Plutova, M. I. (2021). K voprosu opredeleniia zatrat na personal. Nauka i Biznes: Puti Razvitiia, (12), 150-153. Retrieved November 17, 2024, from [http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/126/sb-12\(126\)-2021-main.pdf](http://globaljournals.ru/assets/files/journals/science-and-business/126/sb-12(126)-2021-main.pdf) (in Russian)
14. Promyshlennost Kazakhstana i ego regionov. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2023). Retrieved November 8, 2024, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-industrial-production/publications/182339/> (in Russian)
15. Promyshlennost Respubliki Kazakhstan. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2023). Retrieved December 11, 2024, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/business-statistics/stat-industrial-production/publications/> (in Russian)
16. Stoimost zatrat na sodержanie rabochei sily v Respublike Kazakhstan. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2023). Retrieved November 12, 2024, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (in Russian)
17. Dvizhenie rabochei sily i ispolzovanie kalendarnogo fonda vremeni naemnymi rabotnikami v Respublike Kazakhstan. Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2023). Retrieved December 5, 2024, from <https://stat.gov.kz/ru/industries/labor-and-income/stat-wags/publications/182531/> (in Russian)
18. Alekseeva, E. A. (2018). Opyt upravleniia zatratami na personal v stranakh Evropy i vozmozhnosti ego ispolzovaniia v Belarusi. In Materialy dokladov 51-oi Mezhdunarodnoi nauchno-tekhnicheskoi konferentsii prepodavatelei i studentov (Vol. 1, pp. 163-165). Vitebsk. (in Russian)
19. Ofitsialnyi sait Biuro natsionalnoi statistiki Agentstva po strategicheskemu planirovaniu i reformam Respubliki Kazakhstan. (2024). Retrieved December 5, 2024, from <http://stat.gov.kz> (in Russian)

LABOR EFFICIENCY IN INDUSTRY: THE KAZAKHSTAN CASE

D. Ya. Kuatova^{1*}, A. A. Zhakupova¹, J. I. Sarieva²

¹ NAO "Narxoz University", Almaty, Republic of Kazakhstan

² The name of them. Abylai khan, Almaty, Republic of Kazakhstan

ABSTRACT

The purpose of the study. Based on a comprehensive assessment of the use of personnel in the industry of the Republic of Kazakhstan in the context of economic activities for 2017-2023, according to official statistics, to develop a system of indicators for assessing the use of labor, as well as to substantiate and prove the possibility of its practical application in the economy.

Research methodology. Formal logic methods such as analysis, synthesis, deduction, induction, abstraction, as well as empirical methods such as measurement, comparison, and comparison were used to conduct the research and write the article. They were used to form a system of indicators of labor use and evaluate its effectiveness, to obtain a generalized idea of achieving their level in the branches of Kazakh industry, to analyze, highlight and record facts, positive and negative dynamics, and prevailing trends over a five-year period. Statistical methods of economic analysis, namely statistical observation, the method of groupings,

dynamic series, index and graphical methods, were used to logically substantiate the problem under study and obtain quantitative characteristics.

Originality / value of the research. The article analyzes the scientific works of researchers on the diagnosis of labor indicators of business structures and it was revealed that management often acts intuitively, since a unified approach to labor use indicators has not yet been developed. The authors have streamlined the system of indicators of the use of human capital. Such an approach will make it much easier to evaluate the work of personnel and systematize the results of the assessment, respectively, to make management decisions to improve their activities.

The results of the study. The authors conducted a comprehensive assessment of the use of labor indicators in the industry of the Republic of Kazakhstan and systematized the indicators, highlighting the actual indicators of the use of labor resources and indicators of their effectiveness. All the proposed indicators are relative, and the performance indicators are based strictly on the ratio of labor costs and results. Such an analysis makes it possible for business entities to comprehensively and objectively diagnose and evaluate the effectiveness of labor use based on comparison with established industry averages.

Keywords: personnel, labor utilization indicators, labor efficiency, labor costs, labor productivity, industry.

ӨНЕРКӘСІПТЕГІ ЕҢБЕК ТИІМДІЛІГІ: ҚАЗАҚСТАНДЫҚ КЕЙС

Д. Я. Қуатова^{1*}, А. А. Жакупова¹, Ж. И. Сариева²

¹Нархоз Университеті, Алматы, Қазақстан Республикасы

²Абылай хан атындағы Қазақ халықаралық қатынастар және әлем тілдері университеті

АНДАТПА

Зерттеу мақсаты. Ресми статистика деректері бойынша 2017-2023 жылдардағы экономикалық қызмет түрлері бөлінісінде Қазақстан Республикасының өнеркәсібінде персоналды пайдалануды кешенді бағалау негізінде еңбекті пайдалануды бағалау көрсеткіштерінің жүйесін әзірлеу, сондай-ақ оны экономикада практикалық қолдану мүмкіндігін негіздеу және дәлелдеу.

Зерттеу әдіснамасы. Зерттеу жүргізу және мақала жазу үшін талдау, синтез, дедукция, индукция, абстракция сияқты формальды логика әдістері, сондай – ақ эмпирикалық әдістер-өлшеу, салыстыру, салыстыру қолданылды. Олар еңбекті пайдалану көрсеткіштерінің жүйесін қалыптастыру және оның тиімділігін бағалау, қазақстандық өнеркәсіп салаларында олардың деңгейіне жету туралы жалпылама түсінік алу, талдау жүргізу, фактілерді, оң және теріс динамиканы, бес жылдық кезеңдегі қалыптасқан үрдістерді айқындау және бекіту үшін пайдаланылды. Зерттелетін мәселені логикалық негіздеу және сандық сипаттамаларды алу үшін Экономикалық талдаудың статистикалық әдістері, атап айтқанда статистикалық бақылау, топтастыру әдісі, динамикалық қатарлар, индекстік және графикалық әдістер қолданылды.

Зерттеудің құндылығы. Мақалада бизнес-құрылымдар қызметінің еңбек көрсеткіштерін диагностикалау мәселелері бойынша зерттеушілердің ғылыми еңбектері талданып, менеджменттің жиі интуитивті әрекет ететіндігі анықталды, өйткені еңбекті пайдалану индикаторларына бірыңғай тәсіл әлі әзірленбеген. Авторлар адами капиталды пайдалану көрсеткіштерінің жүйесін ретке келтірді. Мұндай тәсіл персоналдың еңбегін бағалауды әлдеқайда жеңілдетеді және бағалау нәтижелерін жүйелейді, сәйкесінше оның қызметін жақсарту үшін басқару шешімдерін қабылдайды.

Зерттеу нәтижелері. Авторлар Қазақстан Республикасының өнеркәсібінде еңбек индикаторларын пайдалануды кешенді бағалауды жүргізді және еңбек ресурстарын пайдаланудың нақты көрсеткіштерін және олардың тиімділік көрсеткіштерін бөліп көрсете отырып, көрсеткіштерді жүйелендірді. Ұсынылған барлық көрсеткіштер салыстырмалы болып табылады және тиімділік көрсеткіштері шығындар мен еңбек нәтижелерінің арақатынасына қатаң негізделген. Мұндай талдау бизнес субъектілеріне қалыптасқан орта салалық мәндермен салыстыру негізінде еңбекті пайдалану тиімділігін диагностикалау мен бағалауды жан-жақты және объективті жүргізуге мүмкіндік береді.

Түйін сөздер: персонал, еңбекті пайдалану көрсеткіштері, еңбек тиімділігі, жұмыс күшін ұстау шығындары, Еңбек өнімділігі, өнеркәсіп.

ОБ АВТОРАХ

Куатова Дильмина Яхияевна – к.э.н., профессор, Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, email: dilmina.kuatova@narhoz.kz, ORCID: 0000-0001-5272-5474*

Жакупова Алма Асылбековна – ст. преподаватель, Университет Нархоз, Алматы, Республика Казахстан, email: alma.zhakupova@narhoz.kz, ORCID: 0000-0002-3527-7101

Сариева Жанаргул Изтургановна – к.э.н., профессор, КазУМОиМЯ имени Абылай Хана, Алматы, Республика Казахстан, email: jisarieva@mail.ru, ORCID: 0000-0001-5923-6446

MPHTI: 06.77.61

JEL Classification: E24

DOI: <https://doi.org/10.52821/2789-4401-2025-1-62-75>

ОСОБЕННОСТИ КАЗАХСТАНСКОГО РЫНКА ТРУДА: ЗА РАМКАМИ ОФИЦИАЛЬНОЙ СТАТИСТИКИ

Д. Б. Кулумбетова^{1*}, Г. К. Уашов², Е. Г. Токарева²

¹Казахско-Русский международный университет, г. Актобе, Республика Казахстан,

²Университет «Нархоз», г. Алматы, Республика Казахстан

АННОТАЦИЯ

Цель исследования заключается в рассмотрении сложной ситуации казахстанского рынка труда, характеризующейся скрытой безработицей, гендерным неравенством и анализе факторов, способствующих этому явлению, подчеркивается необходимость более широкого понимания динамики рынка труда и разработки рекомендаций для активизации этой скрытой рабочей силы.

Методы исследования, использованные в статье основаны на сборе и анализе экономической информации, индуктивных методах, а также статистических наблюдений и сопоставлении полученных результатов.

Оригинальность/Научная ценность. Научная ценность данного исследования в признании существования в Казахстане скрытой безработицы, гендерного неравенства и неиспользованным потенциалом самозанятости, разработке рекомендаций по применению многостороннего подхода для устранения гендерного разрыва в уровне безработицы, включая борьбу с гендерными стереотипами, укрепление систем социальной защиты женщин.

Результаты исследования позволяют в процессе сбора и анализа информации выявить существование скрытой безработицы и неполной занятости, значительного гендерного разрыва, возможность обеспечения доступа к качественному образованию и программам профессиональной подготовки для самозанятого населения.

Ключевые слова: рынок труда, безработица, занятость, гендерное неравенство, рабочая сила.

ВВЕДЕНИЕ

Рынок труда Казахстана, несмотря на стабильно низкий официальный уровень безработицы, представляет собой сложную и многогранную картину, требующую детального понимания. Актуальность исследования обусловлена растущим признанием того факта, что официальные данные о безработице часто не отражают полной картины реалий рынка труда. Наличие скрытой безработицы и неполной