

операциялық тәуекелдерге қатысты бөлігінде персоналды оқытуды жүргізуді қамтамасыз етеді, процестердің тәуекелдерін талдауда, қолда бар бақылаулардың материалдылығы мен ықтималдығын бағалауда жан-жақты консультациялық көмек көрсетеді.

Операциялық тәуекелді азайтудың негізгі әдістерінің бірі:

– операцияларды (мәмілелерді) жасау рәсімдерін, операциялық тәуекелдің туындау мүмкіндігін болдырмауға мүмкіндік беретін жүргізілетін операциялар (мәмілелер) бойынша өкілеттіктерді бөлу және есеп беру тәртібін әзірлеу;

– белгіленген рәсімдердің сақталуын бақылау;

– банктік технологияларды автоматтандыру және ақпаратты қорғау жүйелерін дамыту.

Банкте қаржы институтының кешенді сақтандыру полисі жұмыс істейді.

Банктің тәуекел операцияларын ғылыми басқарудың негізгі міндеті қандай да бір тәуекелдің қолданылу дәрежесін айқындау және тәуекел жағдайының артықшылықтарын пайдалануға немесе қандай да бір операциялардан болатын шығындарды төмендететін шаралар жүйесін (құралдар мен әдістерді таңдау) құруға бағытталған іс жүзінде дереу шешім қабылдау болып табылады.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. «Альфа-Банк» ЕБ АҚ ресми сайты alfabank.kz
2. Коробова Г.Г. Нестеренко Е.А. Банковские риски. Учебное пособие: Издательский центр Саратовской государственной экономической академии, 2017. - 471 с.
3. Жарковская Е.П. Банковское дело. М.: Омега – Л, 2016. – 452 с.
4. Батракова Л.Г. Экономический анализ деятельности коммерческого банка. М.: Университетская книга; Логос, 2016.- 368 с.
5. Правила НБ РК «О формировании системы управления рисками и внутреннего контроля для банков второго уровня» №29 от 26.02.2016 г.
6. Тепман, Л.Н. Управление банковскими рисками: Учебное пособие / Л.Н. Тепман, Н.Д. Эриашвили. - М.: Юнити, 2015. - 311 с.

РЕЗЮМЕ

В статье рассмотрены опыт снижения кредитного риска, а также вопросы эффективного совершенствования кредитной системы и управления кредитным риском коммерческих банков. В целях создания устойчивой банковской системы Казахстана разрабатываются и совершенствуются методы оценки рисков, а также методы эффективного управления рисками в современных условиях. Важное внимание уделяется вопросам экономического риска в деятельности коммерческих банков. К основным из них относятся классификация банковских рисков, методы расчета и основные оценки банков, отдельных заемщиков, предприятий и групп экономических, политических и других сфер рисков.

RESUME

In the article, the practice of reducing credit risk, as well as the issues of effective improvement of the credit system and credit risk management of commercial banks will be considered. In order to create a stable banking system in Kazakhstan, risk assessment methods, as well as methods of effective risk management in modern conditions, are being developed and improved. Important attention is paid to the issues of economic risk in the activities of commercial banks. The main ones include classification of banking risks, calculation methods and basic assessment of banks, individual borrowers, groups of enterprises and economic, political and other risk areas.

ӘОЖ 658.336

Жалғасова Д.С., БУА-41

Ғылыми жетекші: **Копбулсынова Б. К.**, э.ғ.м., аға оқытушы

Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті, Орал қаласы

ДАҒДАРЫС ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ КАДР САЯСАТЫ

Аңдатпа

Мақалада кадр саясатының тұжырымдамасы және оның дағдарыс кезіндегі ерекшеліктері қарастырылады. Проффактың дағдарысқа қарсы кадр саясатының негізгі қағидаттары мен бағыттары

келтірілген. Дағдарыс жағдайында кәсіпорындағы жұмыс тиімділігі, нарықтағы орын жоғалуы және компанияның банкроттығы нақты қарастырылған.

Түйін сөздер: кадрлық әлеует, кадрлық саясат, дағдарысқа қарсы басқару, персоналды басқару.

Экономиканың әр субъектісінің жұмысы, ең алдымен, ұжымдағы қызметкерлердің жұмысы. Адами капитал ұйымның өсу көзіне айналуға. Демек, экономика субъектісінің басшылығы қызметкерлермен тікелей байланысты тәуекелдерді ескеруі мүмкін, өйткені олар әсер етеді: қызметкерлердің денсаулығы мен өмірі, қызметкерлер арасындағы қатынастар, ұйымның іскерлік беделі, ұйымдағы әр қызметкердің кірісі және т. б. Сондықтан, жоғарыда айтылғандарға сүйене отырып, ұйымдағы жағымсыз қауіптерді жою, дағдарыстық кадрлық жағдайларды анықтау үшін компаниядағы қызметкерлерді уақытылы оқыту қажет.

Кәсіпорынның жұмысы мен дамуында дағдарыстар іс жүзінде сөзсіз құбылыс болып табылады. Дағдарыс жағдайында кәсіпорындағы жұмыс тиімділігі, нарықтағы орын жоғалуы және компанияның банкроттығы әрдайым төмендейді. Дағдарыс басталған кезде ұйымдар дағдарысқа қарсы кадр саясатына жүгінеді, оның негізгі өлшемдері – қызметкерлер санын оңтайландыру және кадрлар тобын құру, дамыту. Дағдарысқа қарсы кадрлық саясатты жүзеге асыру үшін компания менеджерге қызметкерлерге әсер етуге және одан жауап алуға мүмкіндік беретін негізгі ережелер мен принциптер жүйесін анықтауы керек.

Компанияның кадрлық саясаты-бұл қызметкерлермен жұмыс саласындағы принциптердің, әдістердің жиынтығын, ережелер мен нормалардың жиынтығын көрсететін, саналы және белгілі бір түрде тұжырымдалатын қызметкерлермен жұмыс істеудің жалпы бағыты.

Кадрлық саясаттың мақсаттары:

1. Азаматтардың еңбек саласындағы Конституцияда көзделген құқықтары мен міндеттерін мүлтіксіз орындау; барлық кәсіпорындар мен жекелеген азаматтардың еңбек және кәсіптік одақтар туралы заңдардың, Еңбек кодексінің, ішкі тәртіп үлгі ережелерінің және осы мәселе бойынша жоғары органдар қабылдаған басқа да құжаттардың ережелерін сақтауы;

2. Барлық қызметкерлерді ұйымның міндеттеріне бағындыру және компанияның ортақ мақсаттарына қол жеткізу;

3. Компанияның, ұйымның, бірлестіктің иелігінде бар кадрлық әлеуетті ұтымды пайдалану;

4. Жұмысқа қабілетті, тату өндірістік ұжымдарды қалыптастыру және қолдау, кәсіпорынның еңбек тәртібі қағидаттарын құру; өндірісішілік демократияны дамыту;

5. Білікті кадрларды іріктеу, іріктеу, оқыту және орналастыру көрсеткіштері мен әдістемесін жасау;

6. Қызметкерлердің басқа бөлігін даярлау және біліктілігін арттыру;

7. Персоналды басқару теориясын, осы кешенге кіретін іс-шаралардың Әлеуметтік және экономикалық әсерін анықтау принциптерін қалыптастыру.

Дағдарыс кезінде кейбір мақсаттар анағұрлым өзекті, ал басқалары онша маңызды емес.

Тиісінше, кадрлық саясат сүйенетін персоналды басқару саласындағы негізгі функциялар да әртүрлі.

Білікті кадрларды іріктеу, іріктеу, оқыту және орналастыру, жұмысшылардың басқа бөлігін даярлау және біліктілігін арттыру көрсеткіштері мен әдістерін құруды толығырақ қарастырайық. Әдетте, компаниядағы қызметкерлерді дағдарыстан тыс іріктеу мұқият және мұқият жүргізіледі. Ұйым сыртқы және ішкі кандидаттарды қарастыра алады. Көбінесе компания кадрлық агенттіктерге жүгінеді, өйткені одан да көпбілікті қызметкерлер, жұмыс берушінің кандидатты іздеуге уақытын үнемдегіз. Бірақ дағдарыс кезінде ұйым шығындарын азайтуға тырысады, сондықтан кадрлық агенттіктерден қызметкерлерді іздеуден бас тартады, өйткені бұл өте қымбат. Сондықтан, дағдарыс кезінде ұйым көбінесе бұқаралық ақпарат құралдарына жүгінеді, өйткені бұл кең ауқымды арзан аудитория. Сондай-ақ, ұйым дағдарыс кезінде студенттерді жұмысқа қабылдай алады, өйткені студенттерге жоғары жалақы төлеудің қажеті жоқ. Интернеттен іздеу, сонымен қатар көптеген кандидаттар, әлеуетті қызметкер туралы көптеген ақпарат, қашықтықтан оқыту мүмкіндігі бар.

Дағдарыс жағдайында қызметкерлерді таңдау ерекшеліктері әдістері:

1. Қызметкерлерді таңдау сапасын арттыру;

2. Лауазым профилін құру;

3. Маңызды талап — бұл жобаларға қатысу;

4. Бейімделу бағдарламасының Жоғары сапасы;

5. Бейімделу процесінде бағалау.

Дағдарыс кезеңінде бейімделу кезеңі маңызды мәнге ие, өйткені осы процесс аясында бюджетті үнемдеудің тамаша мүмкіндігі бар.

Бейімделу екі түрлі болады:

1. Жалпы бейімделу;
2. Арнайы бейімделу;

Бейімделудің әр түрін толығырақ қарастырайық.

Арнайы бейімделу-бұл орындалатын функцияларға бейімделу және лауазымға кіру. Бейімделудің бұл түріндегі маңызды рөл құрылымдық бөлімшелердің басшыларына тиесілі, олар өздеріне үлкен жүктеме жүктейді.

Бейімделу процесі — бұл процесі бақылау маңызды болып табылатын санаулы процестердің бірі. Осы процесің шегінде, стандартты бейімделу кезеңінде 3 ай, бақылау әр 1,5–2 апта сайын бастаушыға міндетті кері байланыспен жүзеге асырылады. Сонда мүмкіндік барбиз анықтаған мақсаттар мен міндеттерді сынақ мерзіміне реттеңіз лауазым профильдері жаңадан келгендердің біліміне байланысты, сонымен қатар жобалардың мазмұнын реттеңіз.

Бейімделу процесінде маңызды мәселе-қызметкерлерді ынталандыру. Қызметкерлерді алғысы келетін тілектері мен ұмтылыстарына ынталандыру керек. Олар жұмыс барысында өз нәтижесінен неғұрлым көп алса, соғұрлым олар кәсіпорындағы еңбек өнімділігін, жұмыс сапасы мен қызмет көрсетуді арттырады.

Дағдарыс жағдайында, жоғарыда аталған барлық критерийлер сақталса да, компаниядағы жұмысшылар аз болады. Қалған қызметкерлер үшін олардың біліктілігін арттыру және олардың көмегімен жеңу үшін оқу бағдарламасы қажет ұйымдастыру үшін қиын кезең, яғни дағдарыс.

Сондықтан компаниядағы барлық шығындар міндетті және қалаулы болып бөлінеді.

Міндетті шығындар-бұл компания міндетті түрде төлеуі керек шығындар. Оларға мыналар жатады: жалақы, сыйлықақылар, үстемеақылар (ТК бойынша), салықтар, жеңілдіктер (еңбек шартында жазылған) және т.б.

Барлық басқа шығындар әр ұйым үшін қажет және ерекше болады.

Ұйым дағдарысы кезінде қымбат оқыту мүмкін емес. Бірақ дағдарыс кезінде компания білікті мамандарға көбірек мұқтаж екенін есте ұстаған жөн. Өйткені, егер қызметкерлер білікті емес болса, онда кәсіпорынның тиімділігі төмендейді. Сонымен, клиенттер жоғалады, сәйкесінше пайда төмендейді, ал қызметкерлердің уәжі айтарлықтай төмендейді. Қызметкерлерді дағдарыста оқыту белгілі бір жүйе бойынша жүргізілуі керек. Ең тиімдісі-электронды оқыту, e-learning деп аталады.

Бұл оқыту үшін қолданылады:

1. Қысқа мерзімде білімнің үлкен көлемін беру.
2. Істің мәніне жаңа қызметкерлерді жедел енгізу.
3. Жұмыстан қол үзбей біліктілікті арттыру.

Дағдарыс кезеңінде сыртқы факторларға талдау жүргізу маңызды. Тексеру керек: бәсекелестер қалай жұмыс істейді, қандай технологиялар бойынша, олардың бағасы қандай, олардың өнімдері біздікінен қаншалықты жақсы. Жағдайдың нақты көрінісін беру үшін нәтижелерді дұрыс салыстыру қажет. Талдаудың екі кезеңі бар:

- Макроортаны талдау;
- Бәсекелестік ортаны талдау;

Макроортаныталдау-бұл бірнеше операциялардан тұратын процесс. Мысалы: сканерлеу, бақылау, жобалау, бағалау.

Макроортаны талдауды шартты түрде экономикалық, әлеуметтік, саясиқоғамғабөлугеболады.

Бәсекелестік ортаны талдау-бұл тауар өндірушілер тұтынушылар, жеткізушілер, серіктестер үшін және нарықтағы басым жағдай үшін күресетін жағдай. Сыртқы орта туралы негізгі компоненттерді талдау нәтижесінде сыртқы ортаны сценарийлер әдісімен жалпылауға болады.

Сценарий- бұл болашақта белгілі бір салада пайда болатын тенденциялардың нақты сипаттамасы. Әдетте осы немесе басқа жағдай модельденетін сценарийлердің бірнеше түрі жасалады.

Сценарийлер арқылы ұйымдар ескеретін қоршаған орта факторларын бағалауға немесе анықтауға болады. Бұл жағдайлар компанияның бақылауында болады. Сондықтан, мұндай жағдай туындаған кезде, сіз осы дайындалған сценарийді пайдалана аласыз.

Сыртқы ортаны талдауда қолданылатын өте танымал әдіс-SWOT әдісі.

Ұйымдағы құндылықтар тізбегі-бұл шығындарды талдау әдісі. (кесте 1).

Кесте 1 - Құндылықтар тізбегі

Компанияның инфрақұрылымы					Пайда
Адам ресурстарын басқару					
Технологиялық даму					
Сатыпалу					
Материалдық қамтамасыз ету	Өндіріс	Тауар айналымы	Маркетинг және сату	Қызмет көрсету	

Құндылықтар тізбегі жұмыс түрлері мен кәсіпорынның пайдасын қамтиды және тауардың немесе қызметтің құнын құру процесін көрсетеді. Кәсіпорынның жұмысы мен пайдасының жұмыс істеуі ұйымның бәсекелестерден маңызды артықшылығы бола алады.

Бұл тізбектегі әрбір қызмет түрі шығындармен және өз кезегінде кәсіпорынның активтерімен байланысты. Егер өндірістік шығындар мен активтерді тізбектегі әрбір жеке қызмет түрімен салыстырсақ, олардың шығындарын бағалауға болады. Сонымен қатар, ұйымның бағалары мен шығындары жеткізушілер мен соңғы тұтынушылардың жұмысына әсер етеді.

Менеджерлер құнды құру қызметіне жеткілікті түрде назар аударуы керек, сондықтан бұл үшін жеткізушілер мен соңғы тұтынушылардың құндылықтар тізбегін ескеру қажет. Қызметтің әр түрі үшін шығындарды анықтау жұмысы қиын және күрделі, бірақ бұл ұйым шығындарының құрылымын жақсы түсінуге мүмкіндік береді. Сонымен қатар, сізге қажет ұйымның шығындары мен негізгі жұмыс түрлері бойынша бәсекелестердің шығындарын салыстырмалы бағалауды жүргізу. Осылайша, әр қызмет түрін жүзеге асырудың ең жақсы тәжірибесін анықтауға болады және алынған талдау негізінде ұйымның бәсекеге қабілеттілігін шығындар бойынша арттыруға кірісуге болады.

Әр ұйымда белгілі бір мақсаттар жүйесі бар. Олар әртүрлі топтардың мақсаттарының көрінісі ретінде пайда болады:

1. кәсіпорын иелері үшін;
2. кәсіпорын қызметкерлерін;
3. сатып алушылар;
4. іскерлік серіктестер,
5. жалпы қоғам.

Егер миссия мақсаттар жүйесі болса (ұзақ мерзімді және қысқа мерзімді мақсаттар) -мақсатты түсінуге сәйкес келетін нәтижелер.

Мақсаттар ұйымда қолданылатын стратегиялық жоспарлау, ынталандыру және бақылау жүйелерінің бастапқы нүктесі болуы мүмкін. Мақсаттар ұйымдастырушылық қатынастардың және жеке қызметкерлердің, бөлімшелердің және тұтастай компанияның жұмыс нәтижелерін бағалаудың негізі болып табылады.

Дағдарысқа қарсы кадр саясаты-бұл одан да кең ұғым. Оған болашақ кезеңдердегі жұмысшылардың жағдайын болжау кіреді. Мұнда кәсіпорынның жаңа мамандарға деген қажеттілігін анықтау немесе белгілі бір кезеңдерде ескі мамандардан бас тарту ерекше маңызды.

Дағдарыстың әртүрлі кезеңдеріндегі персоналды басқару принциптері 2-кестеде келтірілген.

Кадрлық іс-шараларға және дағдарыс кәсіпорындағы кадрлық қызметтің даму деңгейіне байланысты дағдарысты басқару жүйесін өзгерту саясатының үш түрі бөлінеді.

1. Персоналды түзету саясаты дамыған кадрлық технологиялар мен әдістерді дағдарыс кезеңінің қажеттіліктеріне бейімдей алатын персоналды басқару жүйесіндегі кішігірім өзгерістер мен инновацияларды қамтиды.

2. Кадрлық саясатты жаңғырту кадрлық қызметтің құрылымын, кадрлық іс-шаралардың мазмұны мен әдістерін айтарлықтай өзгертуді талап етеді және ұйым жұмысының тұрақты кезеңіне тән.

3. Қайта ұйымдастыру кадр саясаты мақсаттар мен міндеттерді шешуге қабілетті персоналды басқарудың жаңа жүйесін енгізуді талап етеді.

Қазақстан Республикасы Президентінің қойған негізгі міндеті - Қазақстан үшін тиімді, осы заманғы мемлекеттік қызмет пен басқару құрылымын құру, ол нарықтық экономика үшін оңтайлы болар еді, басым мақсаттарды іске асыруға қабілетті үкімет құру және, сайып келгенде, ұлттық мүдделердің сақшысы бола алатын мемлекет құру.

Мемлекеттің кадр саясатының негізгі мақсаты жоғары кәсіби, тұрақты, теңдестірілген мемлекеттік аппаратты қалыптастыру болып табылады.

Қазіргі жағдайда мемлекеттік кадр саясатының негізгі мәселесі жалпы мемлекеттік, облыстық және жергілікті мүдделердің оңтайлы үйлесуі болып табылады. Бұл жүйелі міндетті шешу кадр саясатын неғұрлым күшті және тиімді етуге мүмкіндік береді, өйткені ол өзінің барлық объектілерінің төменнен жоғарыға дейінгі мүдделерін, сондай-ақ мемлекеттік қызметке конституциялық құқығы бар елдің барлық еңбекке қабілетті халқының мүдделерін көрсететін болады.

Кесте 2- Дағдарыстың әртүрлі кезеңдеріндегі персоналды басқару принциптері

Персоналды басқару мақсаты	Дағдарысқа қарсы кадр саясаты	Персоналды басқару қағидаттары
Жедел дағдарыс кезеңі		
Дағдарыс процестерін тудыруы мүмкін персоналдың құрылымы мен сипаттамаларының деформациясын айтарлықтай жою.	Жаңғырту: Кадр қызметі құрылымындағы, мазмұны мен әдістемелеріндегі елеулі өзгерістер.	Қайта организацияланған: Мақсаттар мен міндеттерді шешуге қабілетті персоналды басқарудың жаңа жүйесін құру.
		1.Авторитарлық басқару принципі; 2.Қойылған мақсаттарды іске асыру үшін команда құру қағидаты; 3.Кәсіпорынқызметкерлерінің кадрлық әлеуетін ескере отырып,қайта бөлу принципі бойынша кадрлық іс-шараларды өткізу; 4.Қызметкерлерді ақпараттандыру принципі; 5.Қызметкерлерді қысқартуға байланысты қатаң кадрлық шешімдер қабылдау принципі; 6.Кадр шешімдерін ең аз мерзімде қабылдау қағидаты.
Дағдарыстан шығу кезеңі		
Персоналдың құрылымы мен сапалық сипаттамаларын дамыту. Әлеуеті жоғары қызметкерлерді іріктеу.	Түзеткіш: Дамыған кадрлық технологиялар мен әдістерді дағдарыс кезеңінің міндеттеріне бейімдеуге мүмкіндік беретін персоналды басқару жүйесіндегі шағын өзгерістер мен инновациялар.	Жаңғырту: Кадр қызметі құрылымындағы, кадр іс-шараларының мазмұны мен әдістемелеріндегі елеулі өзгерістер: 1.Қызметкерлердің жаңа басшылыққа сенімін қалпына келтіру принципі; 2.Қойылған мақсаттарды іске асыру үшін команда құру қағидаты; 3.Қызметкерлерді ақпараттандыру принципі; 4.Басшылар мен бағыныштылардың мүдделерінің теңгерімін олардың құқықтық және әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету арқылы сақтау қағидаты; 5.Кадрлық әлеуетті оңтайландыру қағидаты.

«Қазақстан – 2030» стратегиясының маңызды басымдықтарының бірі-кәсіби үкімет құруды ескере отырып, Қазақстан Республикасының Мемлекеттік қызмет істері жөніндегі агенттігі өз қызметінің басынан бастап тиісті білімі мен қажетті жұмыс тәжірибесі бар жоғары кәсіби кадрларды мемлекеттік қызметке тарту үшін жағдай жасауға негізгі күш-жігерін жұмсады. Кадрларды іріктеу және орналастыру мәселелері қоғамды реформалаудың маңызды бөлігі болып табылады және өмірдің барлық салалары мен учаскелеріне әсер етудің қуатты тетігі болып табылады.

Мемлекеттің кадр әлеуетін дамыту және ұлғайту жөніндегі жұмыстың негізгі тәсілдерін, қағидаттары мен бағыттарын айқындайтын тиімді кадр саясаты Қазақстанның бәсекеге қабілеттілігі, оның экономикасы мен азаматтардың әл-ауқаты өсуінің түйінді факторы болып табылады.

Мемлекеттік ауқымдағы Үкіметтің міндеттерінің бірі оны неғұрлым құзыретті, білікті және этикалық кадрлармен қамтамасыз ету мақсатында мемлекеттік аппаратты кәсібилендіру болып белгіленді.

Аталған шара мемлекеттік қызметтің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға және соның салдарынан жалпы мемлекеттік аппараттың тиімділігін арттыруға бағытталды.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТ ТІЗІМІ

1. Бабушкина Е. А., Бирюкова О. Ю., Л. С. Верещагина. Дағдарысқа қарсы басқару. М.: Эксмо, 2018 ж. 160 б.
2. Дағдарысқа қарсы басқару / оқулық (ред. проф. Э. М. Короткова) М.: ИНФРА-М, 2020 ж. 431 б.
3. Захаров В. Я. Дағдарысты басқару. Теория және практика: Экономика және басқару мамандары бойынша оқитын ЖОО студенттеріне арналған оқу құралы. М.: бірлік-дана, 2018 ж. 232-234 б.
4. Катаргина Н.А. Қазіргі ұйымның персоналымен жұмыс істеудегі кадрлық тәуекелдерді басқару // Экономика және басқару: мәселелер, шешімдер. 2018ж . Т. 2. № 8. 373-377 б.
5. Катаргина Н.А. Кәсіпорынның бәсекеге қабілеттілігін арттыру факторы ретінде инновациялық кадрлық әлеуетті қалыптастыру / Н.А. Катаргина // Еділ Мемлекеттік қызмет университетінің хабаршысы. Экономика Сериясы. - Тольятти: ПВГУС баспа-полиграфиялық орталығы. 2019 ж. - № 1 (27). - Б.116-121.
6. Кадрлық саясат және кадрлық жоспарлау / Ю. Г. Одегов, М. Г. Лабаджан. – М.: Юрайт Баспасы, 2020 ж . – 444 б.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается понятие кадровой политики и ее особенности в условиях кризиса. Приведены основные принципы и направления антикризисной кадровой политики. Также рассмотрены эффективность предприятия, потеря доли рынка и банкротство компании в случае кризиса.

RESUME

The article discusses the concept of personnel policy and its features in a crisis. The basic principles and directions of anti-crisis personnel policy have been studied. It also took into account the efficiency of the enterprise, the loss of the market and the bankruptcy of the company in the event of a crisis.

ӘОЖ 657.42

Сайнова А.Ж., 4 курс

Ғылыми жетекші: Айшева Г.А., э.ғ.к., доцент

Жәңгір хан атындағы Батыс Қазақстан аграрлық-техникалық университеті, Орал қ.

ЖАЛҒА АЛЫНҒАН НЕГІЗГІ ҚҰРАЛДАРДЫ ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІН ЕСЕПКЕ АЛУ

Андатпа

Бұл мақалада жалға алынған негізгі құралдар есепке алу мәселелері мен оларды бағалау түрлері қарастырылған. Сонымен қатар жалға беруші мен жалға алушылар бойынша жүргізілген шаруашылық операцияларға бухгалтерлік жазулар келтірілген. Жалпы негізгі құралдар бірнеше жылдар ішінде пайдалануға көзделетін материалдық активтер болып табылады.

Түйін сөздер: негізгі құралдар, материалдық активтер, күрделі жөндеу, жалдау, жалгер.

Бүгінгі таңда кәсіпорынның қаржылық-шаруашылық қызметін тиімді қамтамасыз ету үшін негізгі құралдар қажет. Жоспарлы тапсырмаларға сәйкес негізгі құралдардың саны әр өндіріс бойынша өндірісті ұйымдастыру мен басқарудың заман талабына сай түрлерін және еңбек құралдарын тиімді пайдалануды ескере отырып белгіленеді. Бірнеше жыл бойы кәсіпорынның қаржылық-шаруашылық қызметіне қызмет көрсететіні еңбек құралдары мен басқа да мүліктердің құндары «негізгі құралдар» деген ұғымды береді.

Негізгі құралдар дегеніміз – ол қызмет көрсетулерде, өнімдер өндіруде немесе оларды жеткізуде пайдаланылатын, үшінші бір тұлғаларға жалға беруге, әкімшілік мақсаттарға арналған,