

ӘОЖ 316.334.22

А. Алтынбеков

Әл-Фараби атындағы Қазақ ұлттық университеті, Қазақстан Алматы қ.
E-mail: aidosaltynbek@mail.ru

Әлеуметтік масылдылықтың қоғамның дамуына, экономикалық әлеуетіне әсері және оны жеңудегі корпоративті мәдениеттің орны

Мақала қоғам өмірінің дамуына тежегіш болатын масылдылық феномені, оның шығу себептері мен зардаптары, оған алып келетін рухани және физикалық факторларды зерттеуге арналған. Мемлекеттік басқару құрылымының, идеологияның қоғамда осы феноменнің көрініс табуына тигізетін әсері, түрлі бағыттағы елдердің тәжірибесін талдау арқылы көрсетілген. Атап айтқанда, АҚШ пен КСРО халқының еңбек жағдайы салыстырылып, түрлі жүйеде өмір сүріп жатқан Оңтүстік және Солтүстік Корей мемлекеттерінің өмірін мысалға ала отырып пікір білдірілген. Түркия халқының еңбекке көзқарасының ұстанған рухани бағытымен байланысы арқылы көрсетуге тырысады. «Қазақстандық қоғам нәліктен үздік нәтижелерге қол жеткізе алмауда?», «Қазақ болмысынан масыл ма, әлде тарихи жағдай «масылдардың» көбеюіне жол ашты ма?», «Әлеуметтік масылдылықтың зардабынан қалайша шығынсыз, ұтымды құтылуға болады», «Елдегі еңбек қатынастарының қалыптасуы мен даму үдерісі дұрыс жолға қойылу үшін не істеу керек?» деген сынды әрқилы сұрақтардың жауабы халық санасы мен бүгінгі жай-күйін талдай отырып түйінделген. Халықтың еңбек мәселесіне қатысты Абай, Ә. Бөкейханов, А. Байтұрсынов секілді тұлғалардың ой-пікірлері, халық ауыз әдебиеті мен мақал-мәтелдері әлеуметтанулық тұрғыдан талданады. Масылдылықты жоюдың ең тиімді жолы ретінде Самсунг, Тайота сынды ірі компаниялардың корпоративтік мәдениетті жолға қою әдісі сарапталған.

Түйін сөздер: әлеуметтік масылдылық, еңбекқорлық, корпоративтік мәдениет.

A. Altynbekov

The influence of social dependency on development and economic potential of the state, and the role of corporate culture in the struggle with dependency

The article examines the phenomenon of social dependency as a phenomenon that poses a real threat to the state and for its continued existence. There was a comparative analysis of the labor of political structures the United States and the Soviet Union, analyzed the practice in the workplace and society in South Korea Server. Also addressed issues related to the labor situation in modern Kazakhstan. The role of the corporate culture in the struggle against social parasitism.

Key words: Social dependency, hard-working, corporative dependency.

А.Б. Алтынбеков

Влияние социального иждивенчества на развитие и экономический потенциал государства, и роль корпоративной культуры в борьбе с иждивенчеством

Статья рассматривает феномен социального иждивенчества как явление, которое представляет реальную угрозу для государства, и для его дальнейшего существования. Был представлен сравнительный анализ трудовых отношении политических структур США и СССР, проанализирована практика в трудовой деятельности обществ Южной и Серверной Кореи. Также рассмотрены вопросы, касающиеся трудовых ситуации в современном Казахстане. Определена роль корпоративной культуры в борьбе с социальным иждивенчеством.

Ключевые слова: социальное иждивенчество, трудолюбивость, корпоративная культура.

Әлеуметтік проблемалардың ішіндегі ең қауіптісі және мемлекет пен халықты кедейлікке, деградацияға апаратын түрі әлеуметтік масылдылық феномені болып табылады. Классикалық

түсінікте қалыпты әлеуметтік масылдылық жұмысқа қабілетсіз, мүгедек, қарт, асыраушысы жоқ отбасы және кәмелеттік жасқа толмаған адамдарды өмір сүруге керекті дүниелермен

қамтамасыз етуді білдіреді. Дегенмен, бүгінгі күндері қалыптан тыс әлеуметтік масылдылық түсінігінен денсаулығы жақсы, еңбекке қабілетті адамдардың саналы түрде өзінің күшін, мүмкіндігін пайдаланбай, өзге адамның немесе тұтастай қоғамның есебінен өмір сүруге ұмтылуын айтамыз [1]. Масылдылық қоғамның кері құбылысы екені және қоғамда адамдардың өздерінің масылдылығына ұялмаса, бас тартпаса, онда бұл қоғам дамуының тежейтіні, тіпті, тоқырауға ұшырататыны анық. Әлеуметтік жұмыс ғылымында мұндай адамдарды кәсіби қайыршы, кәсіби масыл және девиантты мінезқұлықты адам деп атайды.

Әлеуметтік масылдылық кедейлік, әлеуметтік теңсіздік, халықтың психологиялық ерекшеліктері мен мемлекеттің әлеуметтік саясатының аясында зерттелуді қажет етеді. Әлеуметтік масылдылық – кедейліктің бастауына, оның сақталуы әрі кедейліктің өрбуіне әсер етуші феномен. Кедейлік – еңбектенбеуден, еңбектенбеу – жалқаулықтан, жалқаулық – масылдылықтан пайда болады. Бірақ осы аталған факторлардың қалыптасуы мемлекеттік саясат пен қоғамның санасына тікелей байланысты. Қазақстанда әлеуметтік масылдылықтың таралуына КСРО-ның әлеуметтік жүйесі әсер етті. Кеңестік әлеуметтік жүйеде адамдардың басым бөлігі универсалды жалпыға ортақ өмір сүру стратегиясын ұстанды. Әр адамның әлауқаты өзінің еңбекқорлығына, жұмысты көп істеуіне байланысты болмады. Яғни адамдардың барлығы бірдей жалақы алды және жалақы өндірістің экономикалық тиімділігіне, өнімнің бағасына, оның КСРО-ның бір мемлекетінен екінші мемлекетке жеткізілу құнына, шығынана

байланысты есептеліп берілген жоқ. Адам белгілі бір салада жұмысты жақсы, орташа немесе нашар істесе де жалақының көлемі бірдей болды. Сәйкесінше, бұл адамның тиімді еңбек етуіне және жұмысшының еңбегінің мотивациялануына алып келмеді, себебі еңбегінің нәтижесін толық көре алмайтынын білді. Адамның тұрмыс тіршілігі, үй-жайы, басқа да материалдық дүниелерге қол жеткізуі адамның қызметіне, еңбек өтеліміне, бір салада ұзақ қызмет етуіне байланысты анықталды. Ал адамның материалдық жағдайын жақсартуға социалистік жүйе мүмкіндік бермеді.

Көптеген ғалымдар әлемде масылдылықтың төменгі деңгейі капиталистік жүйеде көрініс табады деген көзқараста. Себебі әр адамның білімді болуы, жетістікке жетуі, армандаған кәсібін жасауы, жақсы өмір сүруі, қоғамдағы материалдық және рухани байлыққа қол жеткізуі тек өзіне, өзінің әрекетіне және еңбегіне байланысты. Мәселен, XX ғасырдың 60-90 жылдары АҚШ халқының еңбек өнімділігі КСРО халқының еңбек өнімділігінен жоғары болды. Бірақ КСРО-ның табиғи ресурстары АҚШ-тың табиғи ресурстарынан жоғары болмаса кем болмады. АҚШ-тың технологиялық және физикалық капитал тұрғысынан жоғары деңгейде болғаны белгілі. Мәселен, КСРО халқы 1970-1980 жылдары колхоздарда мақтаны мыңдаған адамдар қолмен жинап жатқанда АҚШ-тың бір фермері оны техника күшімен жинаған болатын. Көліктерді құрастыру АҚШ-та роботтың көмегіне жүгініп жатқанда КСРО-да бұл үдеріс ескі технология мен адамның қол күшіне негізделген еді [2]. Мұндай мысалдар мемлекет өмірінің барлық салаларына қатысты болды.

1 кесте – КСРО мен АҚШ-тың экономикасының салыстырмалы көрсеткіштері (1990) [3].

	КСРО	АҚШ
ЖІӨ(PPP)(1989 – миллион \$)	2,659,500	5,233,300
Халық саны (Шілде 1990)	290,938,469	250,410,000
Жан басына шаққандағы ЖІӨ (PPP)(\$)	9,211	21,684
	2,684 (1990 мөлшерленген) (Номиналды)	5800.5 (1990 мөлшерленген) (Номиналды)
Жұмыс күші (1989)	152,300,000	125,557,000

АҚШ халқының КСРО халқына қарағандағы еңбек өнімділігінің жоғары болуы еңбекке қатынасы мен мотивациясы және құндылықтарына байланысты болды. АҚШ халқы еңбек етсе өзі үшін, өзінің әлеуеті үшін еңбек етіп жатқанын білді. Ал КСРО халқы еңбек етсе оның жемісін көретініне, қасындағы әріптесіне қарағанда жақсы жалақы алатынына сенген жоқ. Америкалық болса қаншалықты еңбек етсе, соншалықты еңбегінің нәтижесін көретініне сенді. Кәсіпкерлер демалыссыз жұмыс істеді, бәсекелестіктен даму күшейді, технологияларды бір-бірінен озу үшін, халыққа қызмет көрсету арқылы баю үшін пайдаланды. Ал КСРО халқының ұзақ уақыт мемлекетке қол созып отыруы патернализм мен инфантилизмге алып келді. Еркін нарық қоғамындағы халықтар қаншалықты еңбек етсе, соншалықты қуатты болатындығын жақсы түсінді.

Әлеуметтік масылдылық қоғамның даму бағыты мен ұстанған жүйесінен бөлек халықтың мәдениетіне, діліне және дініне байланысты. Посткеңестік мемлекеттерде масылдылықтың көрінісі болып табылатын адамдардың жұмыс істемеуі, еңбек етуге ұмтылмауы, алкогольді өнімдерді қолдануы, еңбекке қабілетті болып қайыр сұрауы, жалқаулық секілді құбылыстарды қоғам тарапынан жек көрушілік, ұнатпау, жақтырмау секілді құбылыстар көрініс таба бермейді. Яғни, қоғамда бұл үйреншікті жағдай. Аталған келеңсіздіктер қоғамда негативті тенденцияларды тудырмаудың әсерінен масылдылық жойылмай, қайта өрши түсуде. Әрине, бұл мәселелер социалистік саясаттың зардабы, трансформациялық кезеңдегі жүйесіз капитализм мен қоғамның еңбекке көзқарасты дұрыс қалыптастырылмауының нәтижесі деп ойлаймыз. Біздің қоғамда ұзақ жылдар кәсіпкерлікпен адал айналысқан, адал еңбекпен жетістікке жеткен адамдарға қарағанда мемлекеттік қызмет, билік ресурсы арқылы тез байыған, кәсіпкерлігін үлкен биіктерге шығарған, пара алып еркін жүрген, құқық қорғау органдары қызметкерлерінің жақсы өмір сүріп жатқандығын көп адамдар жақсы біледі (жемқорлықтың кең таралуы) [4]. Сол себепті өскелең жас көпшілік тарапына көптеп енуде. Қоғам, мемлекет тарапынан жасалатын құрмет адал еңбек өкілдеріне емес, жоғарыда аталған көпшілік өкілдеріне жасалады. Яғни, идеологияның әлсіздігі деп айтуға болады.

Ал Еуропа мемлекеттерінде қайыр сұраушылардың басым бөлігі Африканың және Азияның кейбір мемлекеттерінен келген мигранттар болып есептеледі. Еуропалықтардың арасынан шыққан қайыршылар қайырды әртүрлі өнерлерін (өлең айтады, музыкалық инструменттер тартады, батырлардың киімін киіп суретке түседі, клоун болады және т.б.) көрсеткендері үшін сұрайды. Халықта құр алақанға сұраушыларды құптамайды, мүмкін болса, қайыр бермейді.

Бұл тенденцияның қалыптасуы Еуропадағы индивидуализм идеологиясының таралуынан бастау алады. Қоғамда денсаулығы жақсы адам еңбек етуі және өзгелерге масыл болмауы керек деген ұстаным қоғамда масылдарға деген төзімсіздікті тудырып отыр.

Осы тұста Еуропа мен мұсылман әлемінің құндылықтарын ала білген Түркиядағы масылдылық мәселесін айта кетуге болады. Түркия мемлекетінде дені сау адам ешқашан қайыр сұрамайды, себебі адамдар оған қайыр бермейді. Еңбектенбейді деген адамдардың өзі аяқ-киім тазалаумен айналысады. Ал еңбекке қабілетсіз адамдар да қайырды құр алақанға сұрамайды, арзан заттардың үстінен аз ақша қосып сатады. Бұл қайыр сұрау болып есептеледі. Келген туристтерге заттарды алып сатумен айналысады. Жұмысы жоқтар гид қызметін атқарады. Иә, түріктерді өте еңбекқор деп те, жатып ішер масыл деп те айта алмаймыз. Біз Түркия мен Еуропаның көптеген мемлекеттерін аралап салыстыра отырып Түркияда Еуропаға қарағанда үйсіздік, қайыр сұраушылардың санының әлде қайда аздығын байқадық. Тіпті, Түркияда үйсіз жүрген адамдарды табу қиын. Демек, капиталистік қоғамда адамның үйі бар болса, онда адамның жағдайы, жұмысы бар дегенді білдірсе керек. Қоғамда проблема мен жұмыссыздық 9,2% болса, оны толығымен халықтың кінәсі дей алмаймыз[5]. Сондықтан жұмыссыз халық Еуропаға ағылуда. Еуропаға сәтті орныққан, кәсіпкерлігін дамытқан мигранттар қатарына түрік халқын жатқызуға толық негізіміз бар. Ал жоғарыда аталған масылдылықтың аздығы халықтың санасындағы, мәдениетіндегі және Ислам сеніміндегі масылдылықтың өте негативті қабылдануымен байланысты. Егер масылдылық қоғамның сеніміне, ұстанған дініне де байланысты болса, онда 99% мұсылмандардан тұратын Түркия қоғамының қалыптасуында Ислам дінінің орны ерекше деп ойлаймыз. Әлемдегі

көптеген діндердегі ұстанымдар секілді Ислам да жалқаулыққа, біреудің есебінен өмір сүруге шақырмайды. Қайта дін қоғамның белсенділігін, еңбекқорлығын қолдайды. Мәселен, Ислам діні жалқаулыққа, масылдыққа, қайыршылықты кәсіп етуге, біреудің есебінен өмір сүруге, еңбектенудегі әділетсіздікке, кәсіпті адал жасамауға қарсы. Мұхаммед пайғамбар туралы жазбалардың бірінде: «Бірде Пайғамбарымыз өзінің бірнеше сахабаларымен мешіттен шығып бара жатқанда, сахабаларының бірі, мешіт жанында отырған бір қайыршыға ақша береді. Мұны көрген Пайғамбар әлгі сахабаға қарап: «одан да оған сайман, балта сатып алып бергенің дұрыс болар, онымен отын жинап әкеліп сатсын», – деген. Яғни, Пайғамбар осы сөзі арқылы қайыршының еңбек ету арқылы табыс тапсын, кәсіпке икемделсін, еңбекпен келген қаржының берекесі, қадірі болатынын меңзеп отыр. Мұхаммед Пайғамбар тағы бір хадисінде: «Ешкім ешқашан да өз қолымен еңбек етіп тапқан астан жақсы ас жемеген және анығында, Аллах тағала елшісі Дәуіт өзі еңбек етіп тапқанымен ғана азықтанатын», – деген. Бұл тұста Мұхаммед Пайғамбар еңбектің маңыздылығымен қоса, адал еңбектің маңыздылығын атап отыр. Мұхаммед (с.а.с.) «алушы қолда емес, беруші қолда қайыр бар, еңбек етсең жерде мәңгі өмір сүретіндей етіп еңбек ет» деген [6]. Бұл тұста ислам құндылығы қайыршылыққа емес, қайырымдылыққа тәрбиелейтіндігін, еңбек еткенде сапалы, ұзаққа жететіндей етіп жасау керектігін көрсетіп отыр. Бұл ұстаным бүгінгі Қазақстан қоғамы үшін өте өзекті деп санаймыз. Ислам дінінде, еңбек етуге шамасы жететін, денсаулығы жақсы болған адамдардың қайыршылық етуі дұрыс емес деген ұстаным бар. Шамасы бола тұра, еңбек етуге қызықпай, қайыршылықты кәсіп еткен адамдарға садақа беруге Ислам тыйым салады. Ислам бойынша садақаны мүлдем бермеу керек деген ұстаным жоқ. Қайырды материалдық жағдайы күнкөрісіне жетпеген кедейлерге, дүние-мүлігі мүлдем жоқ міскіндерге, кедей көршілерге, мүгедектерге, жетімдер мен қарттар үйлеріне беруге болады. Бүгінгі ысырапшылық пен даңқойлық кең етек алған қоғамда осы мәселелерді қолға алу байлар мен кедейлер арасындағы үйлесімділіктің туын тігер еді. Қоғамдағы адамдар арасындығы өзара түсінушілігін арттырар еді. Ислам діні негіздерін сараптай отырып «Азаматтық

қоғамның» негізі ислам дінінде жатқандығына толық көз жеткіздік. Жоғарыдағы аталған мәселелерге көз жүгіртсек, қоғамның мәселесін тек мемлекет қана емес, қоғамның проблемасын, ең алдымен, қоғам болып реттеу керектігін ұғуға болады. Сондықтан, Түркия мемлекетіндегі қайыршылықтың жеңіліс табуына қоғамның ұстанған діні әсер етті деп топшылауға толдық негізіміз бар. Жалқаулықтың, қайыршылықтың, біреудің есебінен өмір сүрудің дұрыс еместігін түсінген қоғам қарыштап дамиды, қоғамның тұтастығы күшейеді. Осы тұста айта кетерлік жайт, масылдылық көп ғалымдар айтып жүрген тек әлеуметтік, экономикалық, психологиялық проблема ғана емес, масылдылық діни, мәдени проблема.

Бүгінгі қазақ халқының еңбекқорлығына таластудыратындар көпшілік. Біреулері қазақ халқы жалқау десе, енді біреулері қазақ халқы еңбекқор дейді. Біздің ойымызша, қазақ халқы болмысында еңбекқор, мұсылман халық. Бірақ тарихи, саяси-әлеуметтік жағдайдан еңбекқорлық пен мұсылмандық әлсіреп тұр. Мәселен, Оңтүстік Корея және Солтүстік Корея халқының тарихы, салт-санасы, менталитеті, діні, мәдениеті бір. Екі ұлтта болмысында еңбекқор және адал. Бірақ 1945 жылдан кейін социализмдік даму бағытын алған Солтүстік Корея, капитализмдік даму бағытын алған Оңтүстік Кореядан дамуы тұрғысынан артта қалды. Демек, халықтың еңбекқорлығын, адалдығын, жаңашылдығын, психологиясын басып жоқ ететін және түбегейлі масылдыққа бой алдыратын жүйеде халықта, мемлекетте алдыға суырылып шыға алмайды. Бүгінгі Солтүстік Корея тәуелсіздік алса 20 жылда үлкен жетістікке жетіп, проблемаларды түбегейлі шеше алмайтыны секілді, КСРО ыдырап, тәуелсіздігін қолына алған 20 жылдың аясында Қазақстанның да әлемнің алдыңғы қатарға бірден шыға алмайтыны заңды жағдай. Жоғарыда аталған мемлекеттердегі секілді Қазақ халқының да дәстүрінде, дінінде, ділінде, салт-санасында еңбекке үлкен мән береді. Мәселен, Қазақтың бас ақыны Абай:

«...Жаңа бұлмен жамырап саудагерлер
Диханшылар жер жыртып, егін егер,
Шаруаның біреуі екеу болып,

Жаңа төлмен көбейіп, дәулет өнер...», – деген өлең жолдарында халықты адал еңбек етуге, еңбекті қадірлей және құрметтей білуге шақырса,

«...Еңбек қылмай тапқан мал дәулет болмас,

Қардың суы сықылды тез суалар...» – деген шумақтарында ұрлықтың, қулықтың, алдау-арбаудың, еңбексіз тапқан малдың (дүниенің) жағымсыз, ондай дүние ыстық күні қолға түскен мұз секілді еріп адамға бұйырмайтынын меңзеген деп ойлаймыз.

«...Кеселді жалқау, қылжақпас, әзір тамақ, әзір ас, Сыртың-пысық, ішің-нас, артын ойлап ұялмас...» [7].

Бұл өлең жолдарында адамның жалқаулығын, дайын асқа тік қасық, сөзі көп, бірақ ісі жоқ, істеген ісіне есеп бермейтін адамдарды қатты сынайды. Абай өзінің отыз үшінші қара сөзінде: «Егер де мал керек болса, қолөнер үйренбек керек. Мал жұғайды, өнер жұтамайды. Алдау қоспай адал еңбегін сатқан қолөнерші – қазақтың әулиесі сол. Бірақ Құдай тағала қолына аз-маз өнер берген қазақтың кеселдері болады. Әуелі бұл ісімді ол ісімнен асырайын деп артық ісмерлер іздеп жүріп көріп, біраз істес болып, өнер арттырайын деп, түзден өнер іздемейді. Қолындағы аз-мазына мақтанып, осы да болады деп, баяғы қазақтың талапсыздығына тартып, жатып алады. Екінші, ерінбей істей беру керек қой. Бір-екі қара табылса, малға бөге қалған кісімсіп, «маған мал жоқ па?» дегендей қылып, еріншек, салқау, салғырт, кербездікке салынады...» [8], – дейді. Ақынның меңзеп отырған рухани проблемалары кеше де, бүгін де қазақ халқының өмірі мен қызметіне әсер етіп жатқандығы ақиқат.

Қазақтың ұлы қоғам қайраткері Әлихан Бөкейханов еңбек, қайсарлық жайында айтқан сөздері бүгінгі күні де өзекті. Мәселен, «Торғайдың ақ үрпек балапанынша ауызын ашып, біреуге жалынып-жалпая берсе, мұннан түк өнбейді», «Елім маған не береді деп емес, мен еліме не беремін» десе, Ахмет Байтұрсынұлы «Басқадан кем болмас үшін білімді, бай һәм күшті болуымыз керек. Білімді болуға оқу керек. Бай болуға кәсіп керек. Күшті болуға бірлік керек. Осы керектердің жолында жұмыс істеу керек», «Баланы ұлша тәрбиелесең, ұл болмақшы, құлша тәрбиелесең, құл болмақшы» [9] деген сөздері адамды еңбекке, білім алуға және бірлікке шақырып отыр. Жоғарыда аталған тұлғалардың айтқан пікірлері еңбек қоғамы үшін өте маңызды, өзекті және ғылыми тағылымы мол деп ойлаймыз.

Қазақтың ғұламаларының мұндай сөздерінен бөлек, еңбекке, жалқаулыққа, еңбек ету тех-

нологиясына, еңбек нәтижесіне, еңбектегі коллективизмге, жерді дұрыс падалануға қатысты көптеген халық мақалдарынан кездестіруге болады. «Еңбегі аздың өнбегі аз», «Шебердің инесі де алтын, Соққан күймесі де алтын», «Шеберді саусағы асырайды», «Еріншектің ертеңі бітпес», «Еңбексіз өмір жоқ, Ауырсыз жеңіл жоқ», «Қойшыны таяғы асырайды, Қасқырды аяғы асырайды», «Сен істі сүйсең, іс саған бас иеді», «Еңбек қылмай ер оңбас, Бірлік қылмай ел оңбас», «Еңбексіз өмір – сөнген көмір», «Азығымен жер мүсінді, Еңбегімен ер мүсінді», «Қолы қимылдаған адамға кедейлік жоқ», «Дикан жерді анасындай сүйеді, Жер диканын баласындай сүйеді», «Жылай-жылай арық қазсаң, Күле-күле су ішерсің», «Әлің барда еңбек ет, еңкейгенде емерсің», «Еге білсең, егін тасқа да шығады», «Егіншіні кетпеннің жүзі асырайды», «Еңбектің көзін тапқан, Байлықтың өзін табады», «Ердің атын еңбек шығарады», «Еңбек ерлікке жеткізер, Ерлік елдікке жеткізер», «Бақыт кілті еңбекте», «Көп еңбегі көңілді», «Бір кісі қазған құдықтан мың кісі су ішеді», «Сүйіп істеген іс шаршатпайды», «Жігіттің жұмсаған күшін сұрама, Бітірген ісін сұра», «Жақсы жұмыс – жанға тыныс», «Еңбек – ширатады, Өмір сүйретеді», «Еңкейгеннің еңсесін еңбек көтереді», «Еңбек патшалықты асырайды», «Еңбек шаһар түзетеді, Еңбексіздік оны жүдетеді» [10] секілді мақалдар халықтың еңбекке көзқарасын қандай болғанын білдіреді.

Масылдылықтың тағы бір көрінісі адамның өзге адамның есебінен еңбек етуі, өмір сүруі, бір адамға немесе адамдар тобына жүк болуы деп қабылдаймыз. Әлеуметтік масылдылық топтық эффектінде көрініс табады. Яғни, жұмыс ұжыммен бірге істелетін болса, онда масылдылыққа бой алдыратын адамдардың саны көбейеді. Себебі ұжымның еңбегі, белгілі бір жобалардың нәтижесі топпен бағаланады. Ал адамның еңбегі нақты көрінбегендіктен жалқау адамның еңбек етпеуі өзге адамдардың да аз еңбек етуіне әсер етуі ықтимал. Бұл үдерісті жұмысшының «топтың ішінде жоғалуы» деп атауға болады. Ұжымның ішінде адамдардың «жоғалуына» бірнеше фактор әсер етеді:

1. Ұжымдағы адамдардың команда ретінде әлсіз болуы;
2. Бір ретті жалақы саясаты;

3. Адамның ұжымдық жұмысты өзінің қатысуысыз-ақ бітетіндігін білуі;
4. Ұжымдық бір бағытты идеология;
5. Ұжымдағы қарым-қатынастың өте жақсы болуы;
6. Әр адам еңбегінің нақты бағаланбауы;
7. Ұжымдағы кадр саясатының әділетсіздігі;
8. Адамның жұмысқа өзінің қатыстылығын сезінбеуі.

Аталған факторларды бірнеше мысалдармен салыстырып көрейік. ҚР сот жүйесінде жұмыс істейтін қызметкерлерді алалық. Елімізде барлық аудан судьяларының жалақылары теңдей. Бірақ логикаға сүйенсек барлық судьялар бірдей жұмыс істеген жағдайда ғана теңдей жалақы алуы қажет. Адам робот емес екенін ескерсек, барлық адамдардың еңбек қабілеті, еңбек ету ауқымдылығы әртүрлі, сондықтан теңдей жалақы алу қиынсыз жағдай. Мәселен, еліміздегі аудандық, қалалық, облыстық деңгейдегі судьяларға қаралатын іс теңдей бөлінбейді, істі судьяның бітіруіне қарай бөледі. Яғни, бір судья 1 ай қаралатын істі 2 ай қарауы мүмкін, ал екінші судья 1 айлық істі 1 ай қарастыруы мүмкін. Демек, екінші судьяға бірінші судьяға қарағанда іс көбірек түседі, бірақ жалақылары бірдей деңгейде болады. Бұл жағдайда жұмыс көп істейтін судья өзінен аз жұмыс істейтін судьяға қарағанда жалақылық, статустық артықшылықтарға ие болмағандықтан топтың эффектісіне (судьялардың ықпалына) түсіп адамның еңбек өнімділігі төмендейді. Себебі еңбек етсе де, етпесе де алатын жалақысы бар. Екінші мысал, университеттерде жұмыс істейтін мамандардың, ассистенттердің, оқытушылардың, аға оқытушылардың, ғылым кандидаттары мен ғылым докторларының өз деңгейіне сәйкес жалақылары бар. Мәселен, барлық оқытушылар бірдей деңгейде жұмыс істемейді, бірақ теңдей жалақы алады. Барлық аға оқытушылар бірдей жұмыс істемейді, алайда, теңдей жалақыға ие. Логикаға сүйенсек өте белсенді адам мен белсенді емес адамды теңдей дәрежеге түсіріп отырмыз. Адамның біліктілігі, кәсіби деңгейі, студенттерге беретін ақпараттардың тереңдігі, дәрістердің қызық өтуі секілді факторлар адамның жалақысына, оның статусына, ұжымдағы абыройына әсер етпейді. Сол себепті адамның өз еңбегінің нәтижесін

толығымен көрмегендіктен демотивациялық үдерістердің ықпалына түседі, еңбек өнімділігі азаяды, ұжымның активтілігі бәсеңдейді.

Жұмыс барысында ұжымның бірлігі, бір идеяны көре алмауы адамдардың еңбек өнімділігін төмендетеді. Мәселен, бір жоба аясында дүниеге, мәселелерге әртүрлі көзқарастардағы адамдарды жұмыс істету қиын. Егер басшылық жұмыс командасына анық мақсат қоймаса, онда жобадағы адамдар әр жаққа тартатыны анық. Ұжымның бірлігінің әлсіздігі адамдардың коммуникабельділігінің төмендігінен де болуы мүмкін. Яғни, басшылық ұжымның бір-бірін жақсы тануы үшін бейресми шараларды ұйымдастырмауынан да болады.

Мәселен, «Сони» компаниясының негізін салушы *Акио Морита* «Біз өнеркәсіп саласында адамдармен жұмыс істеп, олардың тек ақша үшін еңбектенбейтінін және оларды стимулдағың келсе ақша ең тиімді әдіс емес екендігін түсіндік. Адамдарды стимулдау үшін оларды отбасы мүшесі ретінде қабылдап, отбасының құрметті мүшесі ретінде араласу керек» депті. XX ғасырдың екінші жартысында адамның еңбегі үшін ақшадан бұрын мүдде, құндылық пен қызығушылықтың рөлі жоғары екендігін білген *Акио Морита* осы сөзді айтқан секілді. Яғни, фирманың дамуы «корпоративті мәдениетке» байланысты екендігін меңзеген. Фирма жұмысының тиімді, жұмысшылардың еңбек өнімділігінің жоғары болуы өндірісті ұйымдастыруға ғана емес, сонымен қатар адамдық ресурсты сәтті ұйымдастыруға, басқаруға байланысты екенін әлемдегі көптеген компаниялар мен корпорациялардың тәжірибесі көрсетіп отыр. Корпоративті мәдениет проблемалары мен перспективаларына тоқталмас бұрын «корпоративті мәдениет» ұғымына ғалымдар тарапынан берілген анықтамаларға тоқталайық:

– мекемедегі барлық жұмысшылардың белгілі бір деңгейде ортақ қабылдаған әдеттері, дәстүрге айналған ойлау қалпы, іс-әрекет әдістері (Эллиот Жакус);

– мекеме мүшелерінің сенімдері мен болжамдарының кешені және осы құндылықтардың жеке тұлғалар мен топтардың іс-әрекетін белгілі бір деңгейде анықталуына әсер етуі (Х. Шварц, С. Дэвис);

– уақыт аралығында сынақтан өткен қарым-қатынас, іс-әрекет пен артефактілердің жүйесі және аталған жүйенің мәдени қауымдастық

мүшелерінің ерекше ортақ психологиясын қалыптастыру (П.Б. Вейл);

– ұйымның барлық мүшелері ұстанатын жорамалдардың, құндылықтардың және нормалардың жиынтығы (Д. Ньюстром, К. Дэвис);

– компания жұмысында қалыптасқан психологиялық климат;

– ұйымның атмосферасы немесе климаты оның мәдениеті деп аталады (М.Х. Мескон);

– бір компанияны басқа компаниялардан айырып тұратын ерекше сипаттамалары бар ұйым (К. Голд);

– ұйымның алдына қойған мақсатына жету үшін топарды және жеке тұлғаларды біріктірудің әдістерін анықтайтын уникалды нормалардың, құндылықтардың, сенімдердің және мінез-құлық үлгілерінің жиынтығы (Д. Элдридж, А. Кромби);

– Топқа ортақ идеялар, мүдделер мен құндылықтар. Бұл феноменге қызметкерлердің жұмыс барысында басынан кешірген тәжірибелері, дағдылары, дәстүрлері, коммуникация үдерістері, мифтері, қорқыныштары, үміттері, ұмтылулар мен болжамдары жатады. Корпоративті мәдениет дегеніміз адамдардың өзінің жұмысына қатынасы және персоналдың бірге ынтымақтастықта жұмыс жасауы. Адамдарды ұстап тұратын клей, жұмсартатын май дейді... (Б.Феган);

– фирма жұмысшыларының әрекетін анықтайтын нормаларды игеруі (Л. Розенштиль);

– ұйымның мүшелеріне құндылық пен сенім жайлы түсінік беретін символдардың, рәсімдердің және мифтердің жиынтығы («Z» теориясының негізін қалаушы У. Оухи);

– жаңа ұжымға беретін ортақ өткені бар адамдар тобының игерілген әрекеттер жүйесі (М. Мид);

– компанияның ішкі құрылымын күшейтетін дәстүрлер жиынтығы, жұмысшының компанияға адалдылығы және адамдық факторлар (Ф. Герцберг).

Аталған анықтамаларды сараптай отырып корпоративті мәдениет дегеніміз – ұйым мүшелерінің бір-бірімен бөлісетін ортақ пікірлері, іс-әрекет жүйесі, символдары, ұстанымдары, кәсіпке қатынасы, бизнесті жүргізу әдістері.

Кез келген компанияның, мемлекеттік мекеменің немесе ұйым жұмысының нәтижелігі

үшін корпоративті мәдениеттің маңыздылығы келесі жағдайларға байланысты:

1. Корпоративті мәдениет мекемедегі, компаниядағы сабақтастық пен тұрақтылықтың негізі, ұжымның ұйым туралы нақты түсініктерге ие болуының кепілі, қызметкерлердің өзара бірегейлігін қамтамасыз етуші фактор. Компания қызметкерлері өздерін ұжымда жақсы сезінулеріне, қоршаған адамдармен ортақ мүдделерінің бар екендігін сезінуге алып келеді.

2. Компанияның корпоративті мәдениетті жетік түсінуі жұмыс барысында мекеме үшін қажетті басымдықтарды анықтай білуге, мекеменің стратегиялық маңызды және мәнді қызметіне қатысты ұсыныстарды даярлауға және оны іске асыруға мүмкіндік береді.

3. Корпоративті мәдениет қызметкерлердің (жұмысшылардың) алдына қойған міндеттерді іске асыруда жауапкершілік пен компания алдындағы парызды жете түсінуге ынталандырады. Қызметкерлерді үнемі ынталандыру шараларын өткізу әр қызметкердің сәтті қызметкер болуына итермелейді. Компаниядағы адам құқығының толық сақталуы, еңбектің еленуі, білімін жетілдіруге мүмкіндіктің болуы, жалақы саясатының еңбек өнімділігімен сәйкес келуі секілді ынталандыру шаралары компанияның да, ұжымның да еңбек ету мүмкіншілігін арттырады.

Корпоративті мәдениеттің іске асуы үшін адамдарға ұсынылатын құндылықтары ойға қонымды, ұжымның мүддесімен қатар жеке адамның мүддесін де қызықтыра алуы керек. Яғни, адамдардың ортақ мәселелерде бір пікірде болуы, қызметкерлердің жұмысқа деген көзқарастарының бір болуын білдірмейді. Корпоративті мәдениет ортақ мәселелермен қатар әр қызметкердің жұмысқа деген қатынасын, адалдығын, бар мүмкіншілігін қолдана алатын жағдай жасай алуы шарт. АҚШ элеуметтанушылары Томас Питерс пен Роберт Уотерманның IBM, Boeing, Dana, McDonald's, Behtel және басқа да компанияларды зерттей отырып шығарған «Тиімді басқаруды іздеу жолында. Американың ең таңдаулы компаниялардың тәжірибесі» атты кітабында сәтті компаниялардың негізгі ерекшелігі олардың құндылықтарға бағытталуында деген қорытындыға келеді. Яғни, компания қызметкерлерінің белгілі бір мақсат пен құндылықтар айналасында топтасуы.

Америкалық компаниялардан бөлек әлемдік деңгейге жеткен Азияның Самсунг

компаниясының негізін салушы Ли Бьюнг Чулл (Lee Byung-chul) компанияның негізгі үш миссиясы ретінде келесі ұстанымдарды анықтаған:

- Ұлттың экономикалық дамуына жәрдем беру;
- Экономикалық пайда тұрғысынан әрекет ету;
- Еңбек ресурстарына құрметпен қарау.

Самсунг компаниясы адамды жұмысқа алу-дан бұрын 27 күндік тернингтік бағдарламадан өткізеді. Осы уақыт аралығында жұмысқа үміткер адамның қызметтік міндеттерін орындауға қабілетін, шығармашылық пен кретивтілікке икемділігін тексергеннен кейін оны жұмысқа алынатынын немесе алынбайтынын айтады. Компания өзінің қатарына тек білімді және білікті мамандарды алуға тырысады. Сәйкесінше, алынған адамнан бірден тапсырылған тапсырмаларды уақытысымен орындауды талап етеді. Жұмысқа кірген адамдарға этикалық қағидалар, яғни пара алмау, жеке мүддесі үшін ғана жұмыс істемеу секілді ұстанымдар үйретіледі. Әр адам адал болуы керек ұстанымы сіңіріледі. Ол үшін жаңадан келген және бұрыннан жұмыс істеп келе жатқан қызметкерлерге мастер-класстар өткізіледі. Мәселен, адамға пара ұсынылған жағдайда қандай әрекеттер жасауы керек деген жағдайларды талқылауы мүмкін.

Ал Д. Лайкер мен М. Хосеустің «Тойотаның корпоративті мәдениеті» атты еңбегінде корпоративті мәдениеттің бірнеше негізгі компоненттерін көрсетеді:

- Персоналды жұмысқа алу бірнеше қиын этаптардан тұрады;
- Тойотаға қызметкер өмірлік шарт бойынша алынады;
- Персоналдың жаңа жұмысқа әлеуметтенуін, білімін жетілдірудің тиімді жүйесінің қызмет етуі;
- Қателік жасадың ба, онда мойындау керек;
- Қызметкер толық әлеуметтік пакетпен қамтамасыз етіледі;
- Компанияның барлық деңгейдегі қызметкерлері компанияның ішкі мәдениетінің негізі;

• Компанияның негізгі активі қызметкерлер және олардың мүмкіншіліктері;

• Персоналға көмек тек жұмыста емес, сонымен қатар одан тыс жағдайда да беріледі;

• Тойота – үлкен бір команда. Яғни, компанияда жұмыс істеу, командалық рухта жұмыс істеу.

• Лидер мен басшы мағынасы бір-біріне сәйкес келмейтін екі ұғым. Тойотаның ерекшелігі жұмысқа алынған адамдардан лидер тәрбиелейді.

• Қызметкерлердің мансаптық өсуі өте баяу жүреді. Бірақ мансаптық өсу басқа компаниялардан келген адамдардың есебінен емес, тойотада ұзақ уақыт жұмыс істеп келе жатқан адамның есебінен жүреді.

• Қызметкерлердің өндірістегі қауіпсіздігін сақтау;

• Коммуникация. Қызметкерлер мен топтардың, жетекшілер мен персоналдың арасындағы ашық, айқын байланыстың болуы;

• Үздіксіз шыңдалу мен жетілу. Жеткен қандай жетістік болмасын үздіксіз еңбек ету.

Жоғарыда аталған мәселелерді қарастыра келе мынадай қорытындыға келдік:

Біз қарастырған екі компания да ұлттың дәстүрі мен халықтың психологиялық ерекшелігін, батыстың корпоративті мәдениет пен адам құқығын сақтау үлгілерін алуы, оны іске асыра білуі бұл компанияда жұмыс істеу миллиондаған адамның арманына айналды, ал бұл компаниялар әлемдегі кейбір мемлекеттердің бюджетінен көп қаржыға кенелді. Демек, халықтың еңбекқорлығы – кез келген қоғамды өркениетке жеткізетін ең бірінші фактор.

Жоғарыда аталған мәселелерді талдай отырып, мемлекеттің қоғамдағы масылдылықтың теріс және дұрыс емес әрекет екендігін насихаттауы, халықтың өзіндік болмысын сақтай отырып дамуы, халықтың еңбегін тежемейтін жүйені ұстануы және жеке сектор мен мемлекеттік секторларда адамдарды біріктірудің, еңбектенуге итермелейтін заманауи технологияларды қолдануы кезек күттірмейтін маңызды іс деп ойлаймыз.

Әдебиеттер

1. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка. – 3-е изд., стереотипное. – М.: АЗЪ, 1995. – С. 232.
2. Aidos Altynbekov and others. “The Role of World Ethic in the development of Singapore, South Korea, Malaysia, Japan and European Countries”. World academy of science, Engineering and technology . Madrid .March 2013, 802 p.
3. “1990 CIA World Factbook”. Central Intelligence Agency. Retrieved 23 July 2010.
4. Corruption Perceptions Index 2012. <http://cpi.transparency.org/cpi2012/results/>.
5. The World Factbook. Central intelligence agency. Middle east: Turkey. 9. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tu.html>.
6. Ильдар Мавляутдинов. Трудовая этика ислама: региональные особенности Татарстана. Власть. 2009’12. – С. 95-97.
7. Абай айтады... – Алматы: Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университетінің өндірістік-жарнама бөлімінің баспаханасы, 2010. – 40 б., 13-14 б.
8. Абай. Қара сөз. Поэмалар. – Алматы: ЕЛ, 1993. – 272 б., 71 б.
9. Алаш арыстары айтқан асыл сөз. <http://alash-orda.kz/info/902-alash-arystary-aytan-asy1-sz>
10. Қазақ мақал-мәтелдері. Құраст.: Малайсарин Ж. – Алматы: «Ана тілі» баспасы, ЖШС, 2006 – 184 бет.

References

1. Ozhegov S.I., Shvedova N.U. Tolkoviy slovar russkogo yazika. – 3e izd. steriotipnoe- M.: AZ, 1995. – S. 232.
2. Aidos Altynbekov and others. “The Role of World Ethic in the development of Singapore, South Korea, Malaysia, Japan and European Countries”. World academy of science, Engineering and technology . Madrid .March 2013, 802 p.
3. “1990 CIA World Factbook”. Central Intelligence Agency. Retrieved 23 July 2010.
4. Corruption Perceptions Index 2012. <http://cpi.transparency.org/cpi2012/results/>.
5. The World Factbook. Central intelligence agency. Middle east: Turkey. 9. <https://www.cia.gov/library/publications/the-world-factbook/geos/tu.html>
6. Ildar Mavlyauddinov. Trudovaya etika islama: regionalnie osobennosti Tatarstana. Vlast 2009’12. – S. 95-97.
7. Abai aitadi... – Almaty: Abai atyndagi Kazakh Ulityk Pedagogikalik universitettin ondiristik-jarnama boliminin baspakhanasi, 2010 zhil. – 40 b., 13-14 b.
8. Abai. Kara soz. Poemalar. – Almaty: «El», 1993. – 272 b., 71 b.
9. Alash arystari aitkan asil soz <http://alash-orda.kz/info/902-alash-arystary-aytan-asy1-sz>
10. Kazakh makal-matelderi. Zh. Malaisarin. – Almaty: «Ana tili» baspasi, ZhShS, 2006 – 184 b.

Автор туралы мәлімет

А. Алтынбеков – әл-Фараби атындағы ҚазҰУ философия және саясаттану факультеті әлеуметтану және әлеуметтік жұмыс кафедрасының PhD докторанты