

пайдаланылмаған ресурстарды іздейді. Бұл мүгедектер мен жалғызбасты аналар үшін арнайы жұмыс орындарын құру мәселесін шешуге болар еді. Немесе қоршаған ортаны ластауға байланысты проблемалар. Әлеуметтік мәселелер өсіп, әлеуметтік кәсіпкерлер бұрын пайдаланбаған ресурстарды экономикалық айналымға тартуда, сол арқылы оларды шешуде және елдің жалпы экономикалық тиімділігін арттыруда.

Әлеуметтік кәсіпкерлік – маңызды әлеуметтік мәселелерді шешуге бағытталған бизнестің ерекше саласы. Ең алдымен, біз сөз етіп отырған ұғым кәсіпкерліктің бір түрі және пайда табуға негізделгенін есте ұстаған жөн. Қайырымдылықтан айырмашылығы. Өйткені қайырымдылық - бұл оған салынған ақшаны да, көмекті де қайтармайтын мүлдем басқа жоба. Әлеуметтік кәсіпкерлік қоршаған ортаның экологиялық жағдайын жақсарту, бас бостандығынан айыру орындарынан босатылған азаматтарды әлеуметтік бейімдеу, балалардың демалысын тиімді ұйымдастыру сияқты қоғамдағы шешімін таппай келе жатқан мәселелерді шешуге бағытталған. Дәстүрлі әдістерден айырмашылығы мұнда «әлеуметтік инновация» жиі қолданылады.

Әлеуметтік кәсіпкерлік субъектілері қоғамның назарын талап ететін мәселелерді жүйелі және жүйелі түрде шешеді. Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігін компания экономиканың кез келген секторында өзінің мүмкіндіктері мен қалауына сәйкес белгілі бір уақыт аралығында жүзеге асырады. Бұл алып мұнай компаниясы немесе шағын тамақ фабрикасы болуы мүмкін. Бұл мысалдағы екі компания өз қызметкерлерін қолдайтын, қысқа мерзімді экологиялық іс-шараларды ұйымдастыратын және мұқтаж топтарға қаржы беретін жобаларды жасайды. Әлеуметтік кәсіпкердің субъектісі немесе объектісі әлеуметтік жобалар болып табылады. Яғни, ол өзінің жетекшілігімен қоғамның осал топтарының өкілдерін жұмысқа алады немесе көпшілікке тиімді қандай да бір жобаны жүзеге асыруға қызмет етеді. Бұл әлеуметтік кәсіпкерлік пен корпоративтік әлеуметтік жауапкершілік ұғымдарының айырмашылығы [2].

Әлеуметтік кәсіпкерлердің алдында тұрған басты мәселе – өнімді сату және өткізу. Осы орайда «Атамекен» ҰБ мамандары өңірлер арасында әлеуметтік кәсіпкерлік саласында барынша қолдау көрсетіп, байланыс орнатып, тәжірибе алмасатын болады.

Әдебиеттер

1. <https://atameken.kz/kk/news/18824-social-noe-predprinimatel-stvo-est-i-takoe>
2. <https://alashainasy.kz/aleumet/aleumettk-kaspkerlkn-paydasyi-kanday-109265/>

Серікбол Б.С., 2 курс магистранты (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекшісі – э.ғ.к., профессор Мамбетова С.Ш.

ТАЙМ-МЕНЕДЖМЕНТ, КӘСІПОРЫННЫҢ АДАМИ РЕСУРСТАРЫН ПАЙДАЛАНУ ТИІМДІЛІГІН АРТТЫРУ ӘДІСІ РЕТІНДЕ

Уақытты ұйымдастыру (тайм-менеджмент, уақытты басқару) – бұл, адамға өмірінің орны толмас уақытын саналы адамның мақсаттары мен құндылықтарына сәйкес бөлуге көмектесетін технология.

Командалық тайм-менеджмент – бағынышты емес қызметкерлердің жеке тайм-менеджмент жүйелерінің өзара байланысы мәселелерін қарастыратын жеке және жалпы менеджменттің қиылысындағы тәртіп. Командалық уақытты басқару корпоративтен мәжбүрлеу құралдарын қолданудың мүмкін еместігімен және жоспарларды сәйкестендіру құралдарын қолдану қажеттілігімен ерекшеленеді.

Корпоративтік тайм-менеджмент – қызметкерлердің жеке тайм-менеджментінің ұйымды басқару жүйесімен байланысын қарастыратын жеке тайм-менеджмент пен жалпы менеджменттің қиылысындағы тәртіп; тайм-менеджмент құралдарын ұйымды басқару жүйесіне енгізу тәсілдері. [1]

«Уақытты басқару» тұжырымдамасының мазмұны көптеген ғалымдардың зерттеулерінің негізіне айналды. Ғылыми дереккөздерді талдау негізінде қарастырылып отырған теориялық база айтарлықтай кең және алуан түрлі деп айтуға болады.

Зерттеушілердің әрқайсысы белгілі бір ерекшеліктерді анықтайды және өзіндік көзқарас негізінде осы мәселенің көрінісін негіздейді. «Уақытты басқару» түсінігінің мәнін түсіндіруде айтарлықтай айырмашылықтар байқалғандықтан, олардың кейбіреулері талданады.

Прентис С. уақыт менеджментін күнделікті өмірдің нақты жағдайларында уақытты басқару

технологиясы ретінде қарастырады, сонымен қатар уақытты басқарудың ұсынылған тұжырымдамаларын көрнекі етіп жасайтын көптеген мысалдар, әдістер мен практикалық ұсыныстарды қарастырады. [3]

Ұйымда, ұжымда біз ең көп уақытты жоғалтамыз, бір-бірімізді шұғыл сұраулармен жұмыстар шығарып, бір-бірімізге аврорлар мен форс-мажорлар жасаймыз. Сондықтан, егер ол қандай да бір ұжымдық ұйымдастырушылық өзара әрекеттесуге қатысса, адамның жеке уақытты басқаруын ғана қарастырумен шектелу әдістемелік тұрғыдан дұрыс емес.

Бастапқыда тек жеке тиімділікті арттыру үшін әзірленген технологияларды ұжымдық процестерге - ең алдымен адам жұмыс істейтін ұйымдарға, ал болашақта жалпы қоғамға қалай енгізуге болатындығын түсіну қажет. Бұл тапсырманың екі аспектісі бар:

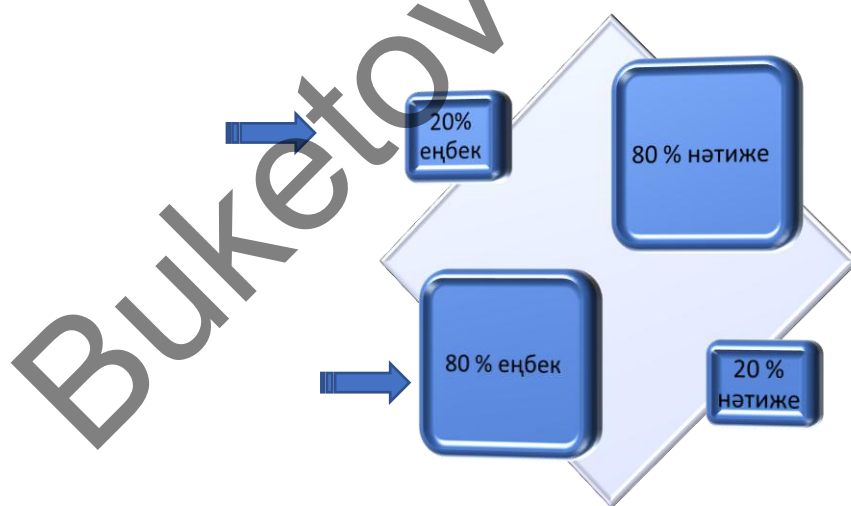
1) Ұйымның тиімділігін арттыру үшін қызметкердің жеке тайм-менеджментін қалай жасауға болады;

2) Ұйымға кіретін қызметкерлер уақытының өнімсіздігін азайту тәсілімен ұжымдық уақытты басқару технологияларын қалай жасауға болады? [1]

Парето заңы (Парето қағидасы, 80/20 қағидасы) — экономист және әлеуметтанушы Вильфредо Паретоның есімімен аталатын негізгі ереже, жалпы түрде «күштің 20%-ы 80% нәтиже береді, ал қалған 80%-ы тек 20% нәтиже береді» деп тұжырымдалған. Кез-келген іс-әрекеттің тиімділік факторларын талдауда және оның нәтижелерін оңтайландыруда негізгі қондырғы ретінде пайдалануға болады: ең маңызды әрекеттердің минимумын дұрыс таңдау арқылы жоспарланған толық нәтиженің едәуір бөлігін тез алуға болады.

Нәтижелі жұмыс істеудің жолдары:

- атқаратын істердің ең маңыздысын анықтау;
- ең қысқа, әрі ең тиімді жолын қарастыру;
- маңызды істерді ең жоғарғы шегіне жеткізіп орындау. Қалғанын «жақсы» деңгейде атқару немесе нәтижесіз іспен мүлдем айналыспау;
- кәсіпорында пайдасы аз қызметкерлерді жұмыстан шығарып, олардың еңбекақысын пайдасы жоғары қызметкерлерге үлестіру;
- тиімсіз құрал-жабдықтар мен заттардан арылу;
- жұмыс уақытын пайдалануды жақсартатын бағдарлама құру;
- уақытты басқару бағдарламасын енгізу;
- кәсіпорында уақытты басқаруды қолдану тиімділігін бағалау [2].



1-сурет. Паретто заңы (80/20 қағидасы)

Қорытындылай келе, уақытты басқару процесі персонал өнімділігінің негізгі көрсеткіштеріне әсер етеді. Кәсіпорында уақытты басқару технологиясын енгізу тұтастай алғанда бәсекеге қабілеттілікті арттырудың және адам ресурстарын барынша пайдаланудың жақсы тәсілі болады.

Әдебиеттер

1. Архангельский Г. А. Время. Большая книга тайм-менеджмента, Москва, 2019. – 416 б.
2. Жолдыбайұлы Қ, Kemel adam, Алматы, 2022. – 376 б.
3. https://kineu.edu.kz/images/files/stud_konf_2020.pdf.