

Всё же стоит принять, что сегодняшнее осознание оценки и оплаты труда всецело отторгает применение способа формирования квалификационных групп. Квалификационные группы строились на базе единых тарифно-квалификационных справочников, не соответствуя потребностям бизнеса, стратегии фирмы, не предусматривается специфичность работы и самое ключевое - не выполняет мотивационную функцию, негативно воздействуя на функционирование фирмы в целом. Действующие квалификационные свойства считаются типовыми, они не предусматривают специфику организации, её размеры, количество уровней управления, взаимосвязь с внешней средой и, прежде всего, ценность должностей.

Этапы грейдовой системы (рисунок 1):

1. Описание должностей - должности описываются по итогам анализа выполнения работ. Выделяют большое количество методик анализа работника (интервьюирование, анкетирование, профайлинг, надзор и т.д.)

2. Определение значения должностей - неаналитические (методы ранжирования, систематизации, парных сравнений) и аналитический.

Таким образом, правильное внедрение грейдовой системы оценивания должностей и оплаты труда позволит компании улучшить свою конкурентоспособность на рынке, а также, сохранить ценных сотрудников.

#### Литература

1. Грейдовая система оценивания должностей и оплаты труда: методология, методика, практика// <https://www.kaus-group.ru/knowledge/300-articles/category/wages/material/553/>

2. Шадрина Е.А. Система грейдирования – как метод мотивации персонала. Электронный научно-практический журнал «Молодежный научный вестник». 2018.// <http://www.mnvnauka.ru/2018/03/Shadrina.pdf>

Қабдраш Д.Б., 1 курс магистранты (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ)  
Ғылыми жетекші - э.ғ.д., профессор Андарова Р.К.

#### КӘСІПкерлік Құрылым Стратегияларын Қалыптастыру Экономикалық Дамудың Негізі Ретінде

Даму стратегиясы өсу стратегиясын қоса алғанда, компанияның даму стратегияларының ажырамас бөлігі болып табылады. Өз кезегінде, өсу және даму стратегиялары экономикалық даму теориясынан туындайды. Бірақ ең алдымен "өсу" және "даму" категорияларын жалпы философиялық және мағыналық аспектіде қарастыру қажет.

Өз кезегінде, экономикалық даму экономикалық жүйенің нақты даму кезеңінің сапалық өзгерістерімен, оның ұйымдастырылуын, шаруашылық және технологиялық жайғастыру элементтері арасындағы байланыстардың күрделенуімен, басқару тетіктерімен, шаруашылық субъектілерінің мінез-құлқымен және т.б. сипатталады. Әлеуметтік-экономикалық жүйелердің өсуі мен дамуы халықтың өмір сүру сапасының өзгеруіне, оның әл-ауқатына байланысты. Осыған орай "тұрақты даму" терминінің пайда болуын атап өткен жөн, бұл жүйе сыртқы және ішкі орта факторларының әсерінен өз қызметін және тұтастығын қалпына келтіру қабілетін білдіреді. Сәйкесінше, кез келген шаруашылық жүргізуші субъектінің мақсаты пайда немесе барынша сату емес, тұрақты даму болып табылады.

Тұрақты даму жүйесі кәсіпкерлік құрылымның ішкі әлеуетін, сондай-ақ ортамен, оның субъектілерімен өзара іс-қимылдың сыртқы әлеуетін дамытуды талап етеді. Сондықтан кәсіпкерлік құрылымды дамыту стратегиясы оның тұрақтылығы мен бәсекеге қабілеттілігін айқындайтын ішкі және сыртқы әлеуетті қалыптастыру мен өсіру мәселелерін шешуі тиіс.

"Стратегия – бұл кәсіпорынның негізгі ұзақ мерзімді мақсаттары мен міндеттерін анықтау, қызмет бағытын таңдау және осы мақсаттарға жету үшін қажетті ресурстарды бөлу" [1]. Мұндай тәсіл шеңберінде өсу қолданыстағы және кеңейтілетін ресурстарды неғұрлым тиімді және ауқымды игеру үшін қажетті мүмкіндіктер мен қажеттіліктерді білу ретінде қарастырылады. Бұл анықтама стратегия мақсаттардың қалыптасуында да, қызметтің бағыттарын айқындауды да жатқызады, бірақ Қазақстанның теориясы мен тәжірибесінде міндеттер мен стратегияны мақсатқа қол жеткізу тәсілі ретінде ажыратып қарастырады.

Дали Фолкнер және Джонсон стратегиясын қарастыратын болсақ, олардың тәсіліне сәйкес, "стратегия ұзақ мерзімді қозғалыс бағытын әзірлеумен және кәсіпорын қызметінің ауқымын анықтаумен байланысты. Ол сондай-ақ ұйымның сыртқы орта жағдайларына, әсіресе бәсекелестерге қатысты ұстанымымен тығыз байланысты. Стратегияның міндеті-тактикалық маневрлеу жолымен емес, жалпы ұзақ мерзімді перспективаны қабылдау негізінде барынша мүмкін болатын тұрақты бәсекелестік артықшылығын қалыптастыру" [2].

Кәсіпорын қызметінің стратегиясы нарықтық экономиканың бірыңғай тұтас субъектісі ретінде әзірленеді және іске асырылады. Алайда, әрбір кәсіпорын күрделі көпфункционалды жүйе болып табылады, сондықтан бас стратегияны басқаша атауға болатын кәсіпорын қызметінің стратегиясын функционалды стратегиялардың көмегімен нақтылайды, олар кәсіпорынның жеке бөлімшелері мен қызметтерінің алдында тұрған ерекше мақсаттарына қол жеткізудің нақты жолдарын көрсетеді. Әрбір функционалды стратегияда ол бағытталған белгілі бір нысан бар. Осыған байланысты мынадай функционалды стратегиялар әзірленуі мүмкін:

- маркетинг стратегиясы;
- қаржы стратегиясы;
- инновация стратегиясы;
- өндіріс стратегиясы;
- ұйымдастырушылық өзгерістер стратегиясы және т. б.

Белгілі бір кәсіпорында функционалды стратегиялар жиынтығы кәсіпорын басшылығы алдына қоятын ерекше мақсаттар құрамымен анықталады.

Кәсіпкерлік құрылым стратегияларын тұжырымдауға барынша технологиялық тәсілді И. Ансофф ұсынады, ол стратегияны әзірлеу процесін төрт негізгі шешімге бөледі:

- компанияның өсу векторын, дәлірек айтқанда, оның портфельін анықтау (тауарлар мен нарықтар бойынша);
- компанияның барлық портфельіне тән бәсекелестік артықшылығын анықтау;
- портфельдің синергизмін анықтау;
- портфельдің стратегиялық икемділігін анықтау [3].

Стратегияны әзірлеудің осы төрт бағыты оның мазмұнын, компанияның даму мақсаттарын іске асыру құралы ретінде қалыптастырады.

Кәсіпорынның айқын және жақсы дәлелденген стратегиясы тәуекелдерден құтылуға, өсу әлеуетін іске асыруға, өз ресурстарын тиімді басқаруға, сонымен қатар бизнестің басқарылуын арттыруға мүмкіндік береді. Осылайша, кәсіпорын стратегиясы – бұл ұйымның өсуі мен жоғары бәсекелестік қабілетін қамтамасыз ететін қызмет нормаларының, бағдарларының, салаларының, тәсілдері мен ережелерінің жиынтығы деп қорытынды жасауға болады.

#### Әдебиеттер

1. Катькало В.С. Стратегиялық басқару теориясының эволюциясы: Монография : Менеджменттің Жоғары Мектебі, Баспа үйі: СПбГУ, 2005ж. – 216.
2. Стратегиялық менеджмент: Оқу құралы / М.А. Чернышева 2009ж.
3. Ансофф И. Стратегиялық басқару. – М.: Экономика, 1989. – 520 б.

Қоғабәева Ш.А., 2 курс (академик Е.А.Бөкетов атындағы ҚарМУ)  
Ғылыми жетекшісі - э.ғ.м., аға оқытушысы Таттымбетова К.Т.

#### ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ НАРЫҚ ЖАҒДАЙЫНДАҒЫ БАСҚАРЫЛУ ҚҰРЫЛЫМЫН ЖЕТІЛДІРУ

Басқару-шешім қабылдау процесі. Қабылданған шешімдер қойылған мақсаттарға сәйкес болуы тиіс. Сондықтан да басқарушы өзінің мақсаттарын анықтаулары және олар нақтылы тұжырымдауы қажет. Бастапқы мақсат қандай болса да, басқару процесі ұйымның рынок жағдайындағы келеңсіз өзгерістердің барлығына төтеп беріп, өмір сүре алатындығының кепілі іспеттес. [1]

Шаруашылық практикасы көрсеткендей, басқару жүйесін жетілдіру, оның жалпы-теориялық мәселелерін дамыту нарықтық экономикасында бірден-бір тиімді жол болып табылады. Сондықтан да басқару жүйесінің деңгейін жаңа сапаға көтеру теориялық және практикалық жұмыстарда басты