

	Шешім қабылдауға қатысу мүмкіндігі
	Қызметкерлердің бірыңғай мәртебесі
	Қызметкердің еңбегі мен жетістіктерін тану
	Басшылықтың әділ шешімдері
	Мәдени-сауықтыру іс-шаралар жүйесі
	Әлеуметтік пакетті алу мүмкіндігі
Статустық өзін-өзі бекіту себептері	Кәсіпорынды басқаруға қатысу
	Басшы лауазым алу мүмкіндігі
	Берілген өкілеттіліктердің өсуі
	Дербес игіліктер беру
	Беделді клубтардың жұмысына қатысу
	Кәсіпорынның табысы мен капиталына қатысу
	Өкілдік функцияларды алу мүмкіндігі
	Бағыныштылар санының артуы
	Халықаралық тану
	Жылдың үздік қызметкері «атағын алу»
Өмірлік циклді оңтайландыру себептері	Қалауы бойынша жұмыс істеу мүмкіндігі
	Мансаптық өсу
	Жас мамандарға тәжірибе беру мүмкіндігі
	Теріс ынталандыруды жою
	Моральдық және рухани көтермелеу
	Қызметкердің бірдей мәртебесі
	Еңбек даулары мен келіспеушіліктері жөніндегі комиссиялар
Е с к е р т у – Дереккөзі [2]	

Бұл ынталандырулар мемлекеттің әлеуметтік бағдарына, компанияларды әлеуметтік бағдарламаларды орындауға тартуға байланысты, сондай – ақ жалпы қоғамдық байлықтың өсуі және негізгі-адами ресурстар ретінде тану нәтижесінде кеңінен таралды.

Әдебиеттер

1. Мэскон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Вильямс, 2017.– 672 с.
2. Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК [Электронный ресурс]. - URL: <http://stat.gov.kz>

Ғалым А.Қ., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ҰЙЫМ ПЕРСОНАЛЫН ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ЖАҢА ТӘСІЛДЕРІ

Ұйымда персоналдың еңбегіне ақы төлеуді ұйымдастыру, әдетте, еңбекақы төлеу туралы Арнайы Ережемен және сыйлықақы беру туралы Ережемен регламенттеледі [1]. Еңбек ақы төлеудің қазіргі заманғы жүйесін әзірлеуші-мамандар, барлық тәсілдердің алуан түрлілігі кезінде бірыңғай болып табылады.

Ынталандырудың жаңа тәсілдері дәстүрлі уақыттық жүйелерден бас тартуды немесе күрделілік коэффициенті бойынша ақы төлеуді және т.б., сондай-ақ оларды екі компоненттен: базалық ставкадан және бөлімше/компания жұмысының жеке нәтижелеріне және/немесе тиімділігіне байланысты қосымша ынталандыру төлемдерінен тұратын еңбекке ақы төлеуге ауыстыруды көздейді.

Сондықтан бұл жұмыста біз осы екі ең маңызды компонентті егжей-тегжейлі қарастырамыз.

Базалық жалақы-бұл қызметкерге ұйымдағы еңбегі үшін немесе салынған еңбек мөлшері мен сапасына сәйкес осы лауазымдағы (жұмыс орнындағы) міндеттерін орындағаны үшін ақшалай сыйақы. Ол лауазымдық жалақыдан (әдетте, айлық) тұрады. Кейбір кәсіпорындарда құрамына базалық жалақы басқа лауазымдық жалақы қамтиды біліктілік санаты үшін қосымша үстемақы.

Лауазымдық жалақы еңбек нәтижелеріне қарамастан, қызметкерге еңбек шартына (немесе еңбек шартында көрсетілген сыйақыны арттыратын ұйымның қандай да бір ішкі нормативтік құжатына) сәйкес төленетін кепілдендірілген ақшалай сыйақы болып табылады. Айта кету керек, осы "тәуелсіздікпен нәтижелерін еңбек", іс жүзінде лауазымдық өзі ие емес ең жоғары әсері қызметкерлерді ынталандыру үшін.

Лауазымдық жалақыны белгілеудің осы әдісінің артықшылығы кез келген ұйым үшін қарапайымдылық пен қолжетімділік болып табылады. Бұл әдіс қызметкерлер лауазымдарының тар номенклатурасымен салыстырмалы түрде шағын ұйымдарда ғана қолданылуы мүмкін. Сонымен қатар, бұл әдіс кезінде жұмыстың күрделілігін бағалаудың субъективтілігі үлкен.

Баллдық (факторлық-критериалды) әдіс (Factorcomparisonmethod). Еңбекті бағалаудың анағұрлым формалды сандық әдісі. Олардың әрқайсысында бірнеше дәрежелер, сондай-ақ әрбір фактор нақты жұмыс түрінде болатын дәрежелер болуы мүмкін бірнеше өтелетін факторларды анықтауды қамтиды. Мысалы, еңбек түрлері 5 жауапкершілік дәрежесі болуы мүмкін. Және әрбір фактордың әрбір дәрежесіне белгілі бір балл саны беріледі. Осыдан кейін әрбір өтелетін факторлардың жұмысқа баратынын анықтаймыз, барлық факторлар бойынша тиісті баллдарды қосамыз және жұмыстың жалпы баллдық бағасын аламыз.

Еңбек түрлерін жіктеу (градация) әдісі. Түрлері еңбек топтарға бөлінеді. Бұл топтар категориялар (сыныптар) деп аталады, егер оларға тек осыған ұқсас еңбек түрлері кіретін болса, немесе егер оларға күрделілігі жағынан бірдей, бірақ басқа белгілері бойынша ерекшеленетін еңбек түрлері кіретін болса, разрядтармен. Осы әдіске тарифтік разрядтардың жүйесін пайдаланатын лауазымдық жалақы мөлшерін анықтаудың ең танымал тәсілі де жатады. Көпразрядты тарифтік торды әзірлеу – әлемнің көптеген елдерінде еңбекке ақы төлеудің кең таралған нысаны.

Грейдинг– ұйымда еңбекақы төлеуді стандарттау мақсатында белгілі бір негіздер бойынша ("салмақты" анықтау, жіктеу және т.б.) лауазымдарды топтастыру. Ұйым үшін нақты лауазымның құндылығын (салмағын) анықтау тәсілі. Шын мәнінде, грейдинг-тарифтеу тәсілі.

Грейдер жүйесінің тарифтік жүйеден айырмашылығы (кесте 1).

Кесте 1

Грейдер жүйесінің тарифтік жүйеден айырмашылығы

Тарифтік жүйе	Грейдер жүйесі
Жүйенің негізінде кәсіби құзыреттілікті (дағдыларды, білімді және іскерлікті), сондай-ақ жұмыс өтілін бағалау жатыр.	Лауазымды бағалауға кіретін көрсеткіштердің неғұрлым кең саны: білім мен шеберліктен басқа, ойлау еркіндігі және шешілетін мәселелердің күрделілігі, осы лауазымның жауапкершілік деңгейі (іс-әрекет еркіндігі, қызмет өрісі, лауазымның нәтижеге әсер ету түрі) сияқты сипаттамалар бағаланады
Құрылымның негізі тиісті тарифтік коэффициентке көбейтілетін ең төменгі жалақы болып табылады	Құрылымның негізі баллмен бағаланатын лауазымның салмағы болып табылады
Лауазымдарды құру иерархиясы	Екі жақын грейдтердің қиылысуы мүмкін, яғни кәсіби тұрғыда төмен грейдтің қызметкері Жоғары грейдтің қызметкерінен жоғары жалақы ала алады
Құрылымда жұмысшыдан директорға дейін тігінен лауазымдар құру иерархиясы байқалады	Лауазым құрылымы компания үшін осы лауазымның маңыздылығы қағидаты бойынша қалыптасады
Е с к е р т у – Дереккөзі [2]	

Лауазымдық жалақының нақты мөлшерін (деңгейін) әрбір ұйым жеке айқындайды және ең алдымен жұмыстың нарықтық құнына (лауазымдық позицияға) және бизнес үшін жұмыстың маңыздылығын ішкі бағалауға, нақты жұмысты орындау үшін талап етілетін мазмұнға, күрделілігіне және біліктілік деңгейіне байланысты болады.

Әдебиеттер

1. Официальный сайт Европейской комиссии по статистике [Электронный ресурс]. – URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>

2. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации// Экономика и предпринимательство. – 2017. - №10-2 (87-2) С. 811-816.

Дабарова Б.Т., 2 курс (КарГУ им. академика Е.А. Букетова)
Научный руководитель – м.э.н., старший преподаватель Жетписбаев К.А.

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

С точки зрения стратегии антикризисное регулирование обязано организовать предприятию обстоятельства для формирования на протяжении довольно долгого периода конкурентоспособного преимущества, позволяющего изготавливать употребляемую базаром продукцию и получать довольно валютных лекарств ради оплаты всех своих обязательств, завязывающихся около ее создания и сбыте. В любой пункт имеется напряженность кризиса, аж тогда, иногда переворот не наблюдается, иногда его действительны нет. Это определяется тем, что в распоряжении постоянно имеется риск, что социально-экономическая конструкция разворачивается циклично, что меняется соответствие контролируемых и неуправляемых процессов, модифицируются человек, его необходимости и интересы. Кроме, вероятность антикризисного управления обуславливается и знанием циклического норова выработки социально-экономических систем. Это позволяет предчувствовать переломные ситуации, готовиться к ним. Преимущественно страшными представляются спонтанные кризисы. Возможно распределить генеральные факторы, какие устанавливают действительность антикризисного управления:

1) Профессионализм антикризисного управления и специальная подготовка. В данном случае присутствует вследствие не исключительно поголовного профессионализма управления, но также те профессиональные сведения и навыки, какие воспроизводят необыкновенности антикризисного управления.

2) Художество управления, предоставленной природой и приобретенное в ходе специфической подготовки, стоит отметить чрезвычайно в ассортименте моментов производительности антикризисного управления. В почти во всех переломных обстановках субъективное художество управления представляется решающим словом выхода из упадка сиречь его смягчения. Оттого ради антикризисного управления исключительно существенно проводить психическое испытание менеджеров, отнимать таковые личности, какие готовы впечатлительно реагировать на приближение упадка и заправлять в крайних ситуациях.

3) Методика разработки опасных решений. Таковая методика обязана быть сотворена и освоена, поэтому что она в значительной границе описывает таковые свойства административных решений, как своевременность, корпуленция отображения проблемы, конкретность, координационная значимость. Эти свойства располагают специализированное свойство в антикризисном управлении.

4) Естественнонаучный разбор обстановки, предсказание тенденций. Виденье грядущего не субъективное, а основанное для точном, академическом аргументированном разборе разрешает безостановочно придерживать в круг внимания все проявления подкрадывающегося сиречь проходящего кризиса.

5) Первенство да помещается в совокупность моментов действенного антикризисного управления. Но не каждое лидерство. Имеется множество его оттенков и модификаций. Первенство обуславливается не столько личностью менеджера, но также сформировавшимся языком работы, текстурой персонала управления, укрепившимся доверием к менеджеру, престижем власти, уверенностью. Стойка для первенство возможно проиграть постановляющую значимостей в преодолении упадка или его смягчении. Но для данного нужны розыск и конструирование лидерства.

6) Специализированную значимостей в производительности антикризисного управления играют результативность и покладистость управления. В кризисных обстановках ежеминутно завязывается надобность в быстрых и решительных действиях, эксплуатационных мерах, изменении управления после складывающимся ситуациям, адаптации к соглашениям кризиса. Пассивность в таком случае возможно представлять негативную роль.

7) Политика и качество антикризисных программ. В почти во всех обстановках вероятна надобность в изменении стратегии управления и в исследовании специфических программ