

марапаттау; кеңестерде, көпшілік іс-шараларда үздік қызметкерлерді еске алу; құрмет тақтасын ұйымдастыру.

Бұл жүйенің кемшіліктері осы кәсіпорында қызметкерлердің компанияны басқаруға қатысуға іс жүзінде тартылмайтыны болып табылады, шешім қабылдаған кезде басшы көбінесе қызметкердің пікіріне қызығушылық танытпайды. Сондай-ақ, қызметкерлер кәсіпорындағы істердің жағдайы туралы аз ақпараттандырылған. Зерттеу нәтижесінде қызметкерлердің 71% мен жұмысшылардың 31% ынталандырушы ретінде икемді жұмыс кестесіне көшу мүмкіндігіне ие болғысы келетіні анықталды, бұл зерттелетін кәсіпорында мүлдем жұмыс істемейді.

Еңбекті материалдық емес ынталандырудың ролін арттыру мақсатында, осы саладағы шетелдік және отандық тәжірибені талдау негізінде дағдарыс кезеңінде материалдық емес ынталандыру жүйесін пайдалану бойынша бірқатар ұсынымдар тұжырымдалды [1]:

1. Дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу және оны кәсіпорынның әрбір қызметкеріне жеткізу қажет. Бұл компания қызметінде перспективалар жасайды, сондай-ақ еңбекақы төлеу деңгейінің төмендеуіне қарамастан, қызметкердің ұйымға қатысты адалдығына ықпал етеді. Қызметкерлер кәсіпорындағы істердің жай-күйі, дағдарыстан шығу жолдары, осы бағытта қабылданып жатқан басшылықтың күш-жігері туралы хабардар болуы тиіс. Дағдарыс жағдайында қызметкерлерге менеджмент олармен бар қиындықтарды бөлуге дайын екенін көрсету маңызды. Қатардағы қызметкерлердің назарын компанияда қолданылатын тұрақты емес шаралар барлық деңгейдегі басшыларға да таратылатынына аудару қажет. Қызметкерлерді компаниядағы істің жай-күйі туралы қажетті ақпаратпен қамтамасыз ету қоспағанда, норма болуы тиіс.

2. Сондықтан дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу шеңберінде негізгі қызметкерлерді ынталандыру қалай жүзеге асырылатынын алдын ала ойластыру қажет. Білікті мамандардың дағдарысты еңсеру процесінде нақ оларға ставка жасалатынын түсінуі маңызды.

3. Икемді еңбек режимдерін пайдалануға болатын лауазымдар тізбесін әзірлеу және осындай режимдерді пайдалана отырып жұмысты ұйымдастыру әдістерін пысықтау. Дағдарыс кезеңінде олар еңбек нарығындағы шиеленісті төмендету; созылмалы шаршау мен стресстік жағдайларды жою; жұмыс күшіне қажеттілік өзгерген жағдайда қызметкерлер контингентін сақтау сияқты әлеуметтік проблемаларды шешуге мүмкіндік береді; сондай-ақ қызметкерге басқа кәсіпорында қоса атқару бойынша жұмыс істеуге, дербес қызметпен айналысуға мүмкіндік береді.

Әдебиеттер

1. Малова И.И. Современные стратегии и концепции систем мотивации и вознаграждения персонала на основе сбалансированной системы показателей // Менеджмент в России и за рубежом. – 2016. – №4. – С. 108–117.

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

Құрал Ж.М., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)

Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Ескерова З.А.

КӘСІПОРЫНДА ЕҢБЕКТІ МАТЕРИАЛДЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек қызметін ынталандыруды басқаруды кәсіпорынның шаруашылық қызметінің соңғы нәтижелеріне бағдарланған ұйымдық-экономикалық тетікті қалыптастыру және жетілдіру іс-қимыл алгоритмі ретінде ұсынуға болады, яғни еңбек өнімділігін арттыру, пайданы көбейту, рентабельділікті арттыру [1].

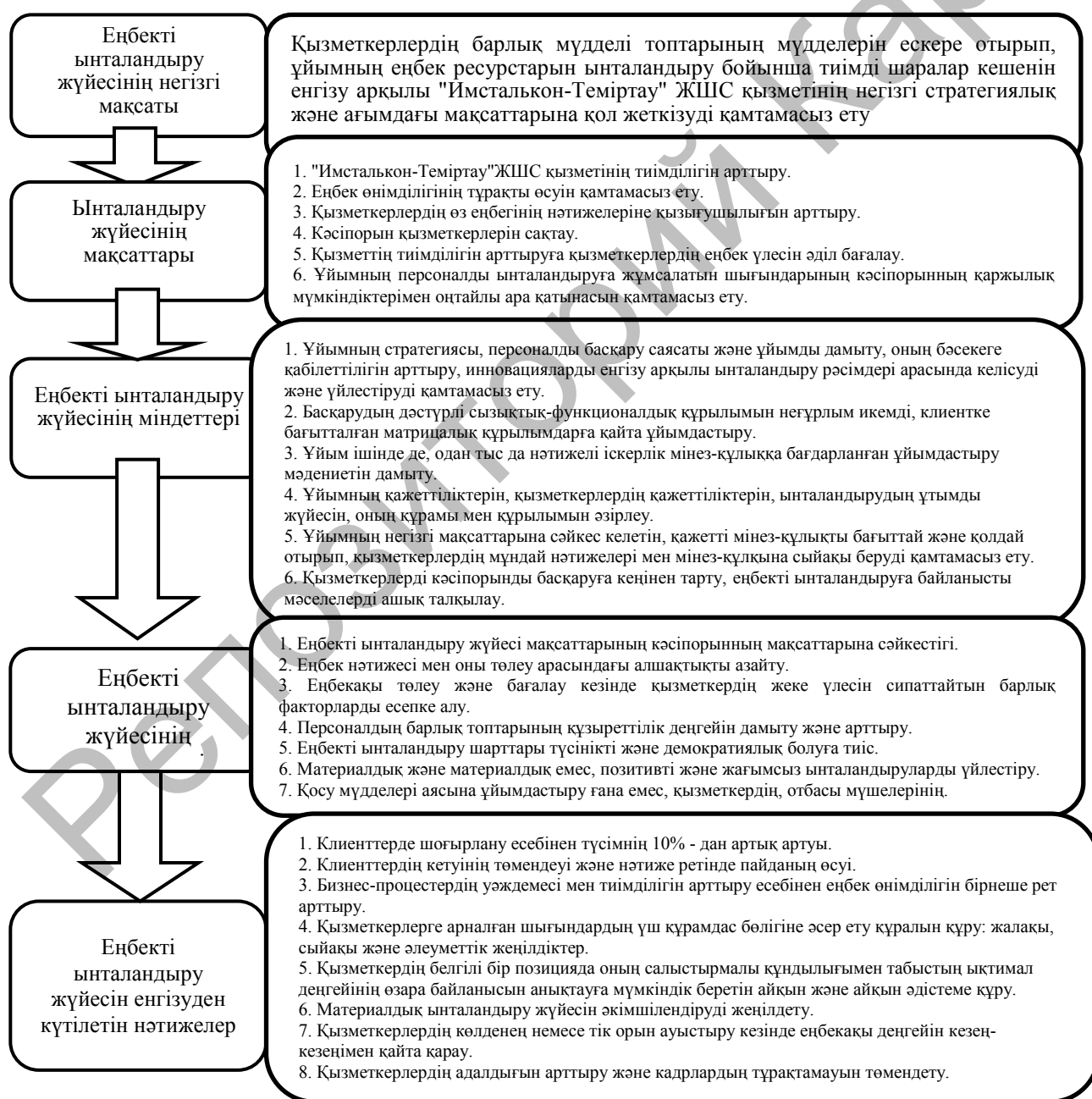
Дипломдық жұмыстың екінші тарауында жүргізілген талдау «Имсталькон-Теміртау» ЖШС қолданылатын еңбекті ынталандырудың дәстүрлі әдістері мен тәсілдері бүгінгі күні ұйымның мақсаттарына да, қызметкерлердің үміттеріне да толық көлемде жауап бермейтінін көрсетті. Компания қаржылық қиындықтарды бастан кешірген жағдайда, білікті персоналдың кетуі байқалғанда, ағымдағы сәттің қажеттілігін негізге алуға болмайды және негізгі күш-жігерді персоналға арналған шығыстарды қысқартуға жұмсауға жұмсайды. Кәсіпорынның орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективадағы қажеттілігін нақты түсіну, кәсіпорынның даму стратегиясын әзірлеу қажет. Қазіргі уақытта «Имсталькон-Теміртау» ЖШС тұтастай алғанда қызметкерлерді басқаруға және оның құрамдас бөлігі ретінде еңбекті ынталандыруға қағидатты түрде басқа көзқарас қажет.

«Имсталькон-Теміртау» ЖШС еңбекті ынталандыру жүйесін жетілдіру мақсатында біз еңбекті ұтымды ынталандыру жүйесін әзірлеуді ұсынамыз:

- еңбекті ынталандыру жүйесінің мақсаттары мен міндеттері;
- «Имсталькон-Теміртау» ЖШС еңбекті ынталандыру және ынталандыру саласындағы саясаты;
- еңбекті ынталандыру жүйесінің принциптері мен функциялары;
- кәсіпорында еңбекті ынталандыруды жетілдіру бағдарламасын әзірлеу.

Еңбекті ынталандыру жүйесінің басты мақсаты - ол ЖШС қызметкерлерін кәсіпорын басшылығы қоятын стратегиялық және тактикалық мақсаттарға қол жеткізу. Бұдан басқа, еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесі персоналдың тұрақтылығын; жаңа білікті персоналдың келуін қамтамасыз етуі; персоналдың тиімді еңбегі мен ұйымдастырушылық тәртібін қамтамасыз етуі тиіс (сурет).

Біз ұсынған еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесінің моделіне сүйене отырып, Компания басшылығының алдында тұрған бірінші кезектегі міндеттердің бірі ұйымның стратегиясы, персоналды басқару саясаты және ұйымды дамыту, оның бәсекеге қабілеттілігін арттыру, инновацияларды енгізу арқылы ынталандыру рәсімдері арасында келісу мен үйлестіруді қамтамасыз ету қажеттігі болып табылады.



Сурет 1. Еңбекті ұтымды ынталандырудың ұсынылып отырған жүйесінің элементтері

Әдебиеттер

1. Официальный сайт Комитета по статистике Министерства национальной экономики РК [Электронный ресурс]. - URL: <http://stat.gov.kz>

Макишева Д.Г., 2 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)
Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Иманбекова А.М.

ҚАЗАҚСТАНДА ДЕНСАУЛЫҚ САҚТАУ АЯСЫН МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ

Жаһандық бәсекеге қабілеттілік индексінің (ЖБИ) 2019 жылғы есебіне сәйкес Қазақстан «Денсаулық және бастапқы білім беру» индикаторы бойынша 137 елдің ішінен 59-орынды иеленді. Осылайша, Қазақстан әлеуметтік секторда көрсеткіштерін: туберкулез жағдайларының санын, АИТВ-мен сырқаттанушылық деңгейін, бала өлімі, өмір сүру ұзақтығы көрсеткіштерін жақсартты.

Сонымен қатар, 2017 жылмен салыстырғанда 2019 жылы аталмыш аядағы Қазақстан бағдарларының едәуір төмендегенін атап өткен жөн, 2017 жылы 140 елдердің ішінде Қазақстан 42-ші орынды иеленген.

2017 жылғы адами даму индексі бойынша республика даму деңгейі жоғары мемлекеттер тобына кірді және 2016 жылмен салыстырғанда 14-орынға көтеріліп, 187 елдің ішінде 56-орынды иеленді (2015 жылы – 187 елдің ішінен 70-ші орын). Осы тұрғыдан, еліміздегі денсаулық сақтау аясының негізгі көрсеткіштерінің өзгеру қарқыны талданған (1 кесте).

Кесте 1

Денсаулық сақтау аясының көрсеткіштері

Көрсеткіштер	2015	2016	2017	2018	2019
Барлық мамандықтағы дәрігерлер саны, мың адам	66,0	68,9	69,7	74,6	72,1
Орта медициналық қызметкерлер саны, мың адам	169,6	160,1	163,9	170,8	175,2
Ауруханалық ұйымдар саны	995	911	901	877	853
Ауруханалар төсегінің саны, мың	107,5	105,2	102,5	100,1	99,5
Ауру балаларға арналған төсек саны, мың	18,3	18,6	18,6	18,4	18,2

Ескерту – кесте [1] дереккөзі алынып, автормен құрылды

Байқап отырсақ, талданып отырған соңғы 5 жыл ішінде барлық мамандықтағы дәрігерлер саны 6100 адамға, орта медициналық қызметкерлер саны 5600 адамға артса, ал ауруханалық ұйымдар саны 142 бірлікке, ауруханалар төсегінің саны 8000 бірлікке қысқарған. Жалпы дәрігерлермен және орта медицина персоналымен жалпы қамтамасыз ету 10 мың тұрғынға есептегенде тұрақты. Осыған қарамастан, жекелеген мамандықтар бойынша дәрігерлерге қажеттілік сақталуда. Өңірлер бөлінісінде кадрлық ресурстардың тең бөлінбеуі байқалады – өңіраралық айырмашылық 3,8 есеге көп.

Денсаулық сақтау аясы көрсеткіштерінің өзгеру қарқынын талдаумен қатар соңғы жылдары Қазақстанда мынадай көрсеткіштерді де талдаған жөн:

1. Республикада халық саны 2018 жылғы 1 қаңтарда 17918,2 мың адамнан 2019 жылғы 1 қаңтарда 18 3955,6 мың адамға дейін ұлғайды.

2. Денсаулық сақтау жүйесі – қызметі азаматтардың денсаулық сақтау құқықтарын қамтамасыз етуге бағытталған мемлекеттік органдар мен денсаулық сақтау субъектілерінің жиынтығы. Денсаулық сақтау жүйесін мемлекеттік басқару – сапалы және жоғары технологиялық мемлекеттік көмек көрсету, сондай-ақ қаржылық және материалдық ресурстарды реттеу мен бақылауды қамтамасыз ететін мемлекеттік билік органдарының мақсатты, үздіксіз басқару қызметі.

3. Денсаулық сақтау жүйесін мемлекеттік басқарудағы әдістер - бұл денсаулық сақтаудағы басқару қызметін іс жүзінде жүзеге асырудың тәсілдері мен әдістерінің жиынтығы. Денсаулық сақтау жүйесін тиімді басқаруды қамтамасыз ету құралдары: стратегиялық; құқықтық; мақсаттарды орнату