

ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙДА ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ТҮРЛЕРІ МЕН ӘДІСТЕРІ

Ынталандыру қызметкердің мінез-құлқын басқару әдісі ретінде қызметкерден нормативтен тыс нәтижелерге қол жеткізу қажет болған кезде пайдаланған жөн. Жүйесін әзірлеу кезінде еңбек кәсіпорында мынадай талаптар сақталуы тиіс:

1. Кешенділік-ынталандыру жүйесін әзірлеу кезінде кәсіпорында қалыптасқан тәсілдерді және персоналды басқару тәжірибесін ескере отырып, ынталандырудың әртүрлі түрлері (материалдық және материалдық емес, топтық және жеке, оң және теріс) пайдаланылуы тиіс.

2. Дифференциалдау і жеке көзқарас, ынталандыру, әр түрлі топтардағы қызметкерлердің білдіред. Біз атап өткендей, түрлі ынталандырулар білікті және білікті емес, жас және жас қызметкерлерге, ер және әйел қызметкерлерге және т.б. қатысты қолданылуы тиіс.

3. Икемділік-тұтастай алғанда және жұмыс ұжымының ішінде қоғамның құндылық өзгерістерінің әсерінен қызметкерлердің уәждемесінің өзгеруіне байланысты ынталандыру жүйесін тұрақты мониторингілеу және түзету қажеттілігін білдіреді.

4. Жеделділік – қызметкерлердің уәждемесін төмендетуге және ынталандыру тиімділігін азайтуға менеджменттің тез реакциясын болжайды. Ынталандыру жүйесінің тиімсіздігінің негізгі белгілеріне мыналарды жатқызуға болады: қызметкерлердің шаршағандығы мен тітіркендіргіштігі; кешігу және бос қалу; айқын немесе жасырын саботаж; басшылықпен және ұжыммен қақтығыстар; жұмысқа қызығушылықтың төмендеуі; компанияға ниеттестіктің төмендеуі; орындаушылық тәртіптің бұзылуы; еңбек қызметінің төмен нәтижелері; жұмысты ауыстыруға бейімділік.

Зерттеушілердің көпшілігі – А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева, И.А. Эсаулова, А.П. Грачев, С.А. Шапиро [1] –дәстүрлі түрде ынталандырудың екі түрін бөліп көрсетеді: материалдық және материалдық емес.

Аталған зерттеушілердің жұмыстарында материалдық ынталандыру кәсіпорын нәтижелеріне енгізілген Еңбек салымы үшін персоналға берілетін материалдық пайданың жиынтығы ретінде қарастырылады, ал материалдық емес ынталандыру қызметкерге берілетін және кәсіпорынның төлемдері мен елеулі ақшалай шығындарымен байланысты емес игіліктердің жиынтығын алуды білдіреді. Бұл ретте материалдық ынталандыру ақшалай және ақшалай емес, материалдық емес ынталандыру моральдық, әлеуметтік және ұйымдастырушылық болып бөлінеді.

Уәждер мен стимулдар арасындағы өзара байланыс түрінде ұсынамыз (кесте).

Кесте - Қызметкерлерді басқару жүйесіндегі уәждер мен ынталандырулар

Ынталандыру	Стимулдар
Өмірлік маңызды материалдық және рухани игіліктерге қажеттілікті қанағаттандыру себептері	Еңбек ақыны ұлғайту
	Қосымша ақы мен үстеме ақы
	Материалдық көмек беру
	Единовременная выплата
	Сыйақыларды есептеу схемасын әзірлеу
	Әлеуметтік пакет ұсыну
	Кәсіпорынның пайдаларына қатысу схемасы
	Сату көлемінен комиссиялық төлемдер
Өмірлік өзін-өзі анықтау себептері)	Атағы бойынша жұмыс істеу
	Еңбектің шығармашылық сипатын арттыру
	Қабілеттері мен жеке қасиеттерін есепке алу
	Мансаптық өсу мүмкіндігі
	Біліктілікті арттыру мүмкіндігі
	Есептеу сыйақы үшін инновациялық идеялар
	Икемді еңбек
	Жаңа ақпаратты алу мүмкіндігі
Әлеуметтік қарым-қатынас себептері	Жалпыға бірдей құрмет пен бедел
	Жұмыс бойынша әріптестермен қарым-қатынас жасау мүмкіндігі
	Ұжымдағы қолайлы микроклимат
	Персоналды басқарудың демократиялық әдісі

	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.