

КӘСІПОРЫНДАРДА ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ҰТЫМДЫ ЖҮЙЕСІН ЕНГІЗУ

Еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесін енгізу - кәсіпорында грейдер жүйесін әзірлеу болып табылады. Бұл жүйе ірі және орта кәсіпорындар үшін ыңғайлы, себебі мансапты тік тұрғызуға қарағанда, карьераны өз деңгейінде көлденең салуға мүмкіндік береді.

Компанияның стратегиясы картасына және лауазымдық нұсқаулықтарда қамтылған қызметшілердің функционалдық міндеттерін талдауға сүйене отырып мақсаттар қою.

Әрбір фактор бойынша күрделілік деңгейін бағалауды келесі түрде жүзеге асырамыз: ең төменгі мән – 5 балл, ең жоғарғы мән – 25 балл, қадам – 5 балл.

Одан әрі маңыздылығы деңгейіне байланысты әрбір фактор үшін 1-кесте нысанында салмақты қоямыз.

Кесте 1

Лауазымдарды бағалау факторларының үлес салмағы, %

Бағалау факторлары	Үлес салмағы, %
1. Басқару қызметкерлері	13
2. Жұмыс нәтижелері үшін жауапкершілік	20
3. Шешім қабылдауда дербестік дәрежесі	15
4. Жұмыс тәжірибесі	15
5. Арнайы білім деңгейі (біліктілік)	17
6. Орындалатын жұмыстың күрделілігі	20
Барлығы	100
Е с к е р т у – Дереккөзі [1]	

Одан әрі штаттық кесте, факторлар бойынша лауазымдардың күрделілігінің сипаттамасы және лауазымдардың бағалау факторларының үлес салмағы негізінде әрбір лауазым бойынша баллдардың жиынтық санын есептейміз.

Айта кету керек, жаңа әдіс ғана атқарып, жалақыны есептеу жұмыс өзгеріссіз қалады және бойынша жүзеге асырылады кесімді жалақы төлеу, өйткені негізгі себеп жұмыс болып табылады және еңбек өнімділігін арттыру. Негізгі шектеулермен төлемақы өсу ретінде өнімге деген сұраныс, құрамы өндірістік қуаттар, тиімді еңбекке, оның кәсіптік сапасы және еңбек жағдайлары.

Лауазымдарды бағалау нәтижесінде біз қызметкерлер лауазымдары бойынша 500-ден 2500-ге дейін бірқатар баллдар алдық. Бұдан әрі топтар санын анықтау үшін Стэрджесстің формуласын пайдалана отырып, грейдер санын анықтаймыз.

Жүргізілген зерттеу барысында, сыйлық берудің дәстүрлі нысандарын пайдаланудың жағымсыз салдарын жою үшін, сондай-ақ сыйақы берудің ынталандырушы әсерін арттыру мақсатында біз КРІ қолдануға негізделген еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесін ұсындық. Персоналдың жекелеген топтарына сыйлықақы беру тәртібі (кесте 2).

Кесте 2

Персоналдың жекелеген топтарына сыйлықақы беру тәртібі

№	Персоналдың тобы	Персоналдың кіші тобы	Кезеңділік	Сыйақы төлемдерін есептеу тәсілдері
1	Өндірістік қызметкерлер	құрылыс бригадалары	ай сайын	10-40% мөлшеріндегі сыйлық: - тапсырмалар мен өңдеу нормаларын асыра орындау; - орындалатын жұмыстардың жоғары сапасы; - тапсырмаларды орындау мерзімін қысқарту; - еңбекті қорғау және ҚТ ережелерін сақтау.

2	Әкімшілік қызметкерлер	барлық бөлімдер	ай сайын	Жүйесі бойынша КРІ мөлшерінде 10-40% жалақыдан
3	Қосалқы персонал	барлық қызметкерлер	ай сайын	Өндіріс жоспарын орындаудың 10-15%
4	Басқарушы персонал	директор	ай сайын, жыл сайын	Жүйесі бойынша КРІ мөлшері 20-50% жалақыдан
Е с к е р т у – Дереккөзі [1]				

КРІ негізінде сыйлықақыны пайдалану грейдер жүйесімен жиынтығында еңбекақы төлеудің ашық, әділ және сараланған жүйесін құруға, ФОТОТ-ты оңтайлы жұмсай бастауға және жалпы қызметкерлердің нәтижелілігін арттыруға мүмкіндік береді. Жүйе серпінді, икемді болып, кәсіпорын қызметінің тұрақсыздығы жағдайында аса маңызды, жалақыны есептеу механизмін өзгертпей мақсаттарды өзгерту кезінде басшыға жедел түзетулер енгізуге мүмкіндік береді.

Әдебиеттер

1.Одегов, Ю.Г. Управление персоналом: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.Г. Одегов, Г.Г. Руденко. – 2– е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юрайт, 2018. – 466 с.

Кабиева Д.А., 1 курс (КарУ им. академика Е.А. Букетова)
 Научный руководитель – к.э.н., профессор Давлетбаева Н.Б.

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТА В РАЗВИТИИ МАЛОГО БИЗНЕСА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА, СВЯЗАННОГО С КАРАНТИННЫМИ МЕРАМИ

С 16 марта 2020 года в Республике Казахстан был введен режим чрезвычайного положения в связи с объявлением Всемирной организацией здравоохранения коронавируса COVID-19 пандемией.

С 28 марта 2020 года на территории Карагандинской области Постановлением Главного государственного санитарного врача Карагандинской области были введены карантинные меры, которыми была приостановлена деятельность крупных торговых объектов (торгово-развлекательные центры, торговые дома, торговые центры, гипермаркеты) площадью не менее 2000 квадратных метров, всех объектов по реализации непродовольственных товаров (торговые рынки, магазины, бутики, салоны и т.д. независимо от их площади), детских дошкольных учреждений всех видов и типов, детских центров, кинотеатров, ночных клубов, фитнес, тренажерных залов (центров), парков, скверов, детских игровых площадок, любых других развлекательных объектов с массовым скоплением людей, организаций внешкольного дополнительного образования (центры развития, образования, кружки, факультативы и др.), компьютерных клубов, ломбардов, букмекерских спортивных комплексов (кружков, секций и др.)

Вследствие запрещения и последующего существенного ограничения предпринимательской деятельности возможность реализации товаров и услуг была сведена к минимуму, спрос на товары и услуги резко сократился в результате снижения платежеспособности населения, экономические связи предпринимателей нарушились.

В таких усложнившихся условиях трудно переоценить роль менеджмента. В сложных экономических условиях задачей менеджмента является выведение предприятия из кризисного состояния, достижение стабильности работы предприятия, сохранение корпоративного духа команды.

В условиях кризиса, связанного с пандемией, для преодоления кризиса становится необходимым применение антикризисного управления, от правильной организации которого зависит успешное преодоление кризиса.

Для выхода из кризиса в первую очередь необходимо провести анализ финансово-экономического состояния, разработать способы финансового оздоровления, управления предприятием в условиях ограничения деятельности.

Существует целый ряд должностей в системе «кризис-менеджмента», которые могут эффективно справиться с кризисом на предприятии: специалисты по риск-менеджменту, по непрерывности бизнеса, по кризис-менеджменту, по менеджменту глобальных рисков и другие. Однако будем откровенны, у малого бизнеса в Карагандинской области нет возможности содержать более одного-