

Қызметкерлерді басқару көбінесе жас, дені сау және адал қызметкерлерді іріктеуге сүйенеді; оларды барынша жоғары табыспен материалдық ынталандыру, ұйымды және оның бөлімшелерін авторитарлық басқару, қызметкерлерге жүйелі, қатаң бақылау жасау және ең бастысы жұмыстан босату нысанында адамдарды жазалау; кейбір әлеуметтік іс-шаралардың көмегімен қызметкерлер мен басшылық арасындағы қарым-қатынасты патернализм рухында жеңілдету. Еңбекті ынталандырудың мақсаты - еңбектің сандық-сапалық көрсеткіштері мен оның нәтижелері үшін сандық-уақытша сыйақы арасындағы өзара байланысты белгілеу. Еңбекті ынталандыру тиімділігіне Еңбекті нормалау және оны төлеу, жұмыс уақытын басқару және жалақыны саралау есебінен қол жеткізіледі.

Екінші кезең – адам қатынастарының теориясы. Осы теориялар шеңберінде адамды және жалпы персоналды өндірістік процестерді қамтамасыз ететін барлық басқа ресурстардан ерекшеленетін ерекше ресурс ретінде қарастыра бастайды. Дәл осы кезеңде бірінші рет ынталандыру арнайы басқару объектісі ретінде қарастырылады, персоналды басқарудан арнайы проблематикамен, міндеттермен және оларды шешу әдістерімен ішкі салаға бөлінеді. Ең алдымен, жүйеде орын алған басшы – бағынышты қарым-қатынастар фактісі назарға алынады, персоналға назар аударумен, оны қолдаумен, мақұлдаумен және әр түрлі көмекпен, мысалы, жұмыс орнындағы оқыту арқылы байланысты позитивті уәждеу үшін басқарушылық қатынастарды пайдалану әдістері танылады және тиісінше әзірленеді. Ынталандыру – кәсіпорынның кіші жүйесінің басқарушы қызметінің мақсаты болуын тоқтатты, олар қоғамның (мемлекеттің) міндеті болды.

Әдебиеттер

- 1 Республика Казахстан. Законы. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015 года № 414-V – Алматы: LEM, 2018. – 148 с.
- 2 Конституция Республики Казахстан.– Алматы: НОРМА-К, 1995. - 40 с.

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

ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ ЖҮЙЕСІНДЕГІ ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ

Айта кету керек, қазіргі қоғамда еңбек уәждемесін қалыптастыру процесіне әсер ететін жаһандық трансформациялық процестер орын алуда.

П. Друкер өзінің "XXI ғасырдағы менеджменттің міндеттері" жұмысында қоғамның нормалары мен құндылықтарының өзгеруіне, демек, еңбек қызметінің уәждемесін қалыптастыруға ықпал ететін осындай бес өзгерісті бөлді [1]:

Дамыған елдерде бала туудың күрт төмендеуі. Дамыған елдерде халықтың құрылымы күрт өзгеріп отырады: егде адамдардың үлесі ұлғайып, жастардың үлесі азаюда. Барлық заманауи үрдістерден бұл ең айқын, күтпеген және мүлдем теңдесі жоқ. Батыс және Орталық Еуропа мен Жапонияда туылу коэффициенті халықтың жай өсімін молайту үшін қажетті шектен төмен түсті, дәлірек айтқанда бала туу жасындағы бір әйелге шаққанда 2,1 баладан төмен.

Айта кету керек, Қазақстанда бұл мәселе да өте өткір тұр. Мәселен, 2019 жылы туу деңгейі республика бойынша бала туу жасындағы бір әйелге шаққанда орташа 2,73 баланы құрады. Салыстыру үшін, 1960 жылы Қазақ ССР-інде 4,56 баланы құрайтын ең жоғары туу байқалды. Бүгінгі күні дәстүрлі түрде бала туу деңгейі Маңғыстау облысында (3,78 адам), Түркістан облысында (3,68), Атырау облысында (3,44) және Жамбыл облысында (3,41) сақталуда. Туудың ең төмен деңгейі Алматы қаласында (1,74), Қостанай (1,78) және Солтүстік Қазақстан (2,02) облыстарында байқалады. Бірақ мұнда бала туудың төмендеуі фактісі емес, халық популяциясының жас құрылымының өзгеруі маңызды.

Еліміздің халқы өте жас деп саналады. 2019 жылғы деректер бойынша азаматтардың жалпы санының 26 пайызын 15 жасқа дейінгі балалар құрайды, 67,3 пайызы 15-тен 64 жасқа дейінгі еңбекке жарамды жастағы балалар. 65 жастан асқан адамдар 6,7 пайызды құрайды. Қазақстандағы медианалық жас 29 жасты құрайды, ал ерлерде ол 27,6 жасты құрайды, ал әйелдерде бұл жас 30,5 жастан сәл артық. Ерлер жасы үлкен топтарда айтарлықтай аз болады.

Халқымыздың жалпы демографиялық жүктеме көрсеткіші еңбекке қабілетті жастағы мың адамға шаққанда 586 адамды құрады. Яғни еңбекке қабілетті жастағы әрбір мың адам еңбекке жарамсыз жаста 586 адамды құрайды. Қазақстанда әлеуетті алмастыру коэффициенті, яғни балалар

саны 425 адамды құрайды. Бұл жүктеме 161 адамды құрайтын еңбекке қабілетті жастан асқан адамдардың қоғамға жүктемесінен 2,6 есе артық.

Бұл көрсеткіштен балалардың өндірістік халыққа көрсететін жүктемесі халықтың құрылымындағы елдің кішкентай азаматтарының үлес салмағы тиісінше көп екені көрініп тұр. Яғни, тұтастай алғанда, бүгінгі таңда бізде айтарлықтай қолайлы демографиялық жағдай қалыптасты. Бұл еңбек ресурстарын ынталандыруға қалай әсер етеді? Зейнетақы жасын ұлғайту және ер халықтың санын азайту менеджерлерден жаңа болмысты ескере отырып ынталандыру жүйесін өзгертуді талап етеді. Олар қарт қызметкерлерге, әсіресе ақыл-ой еңбегінің қарт қызметкерлеріне белсенді рөл атқаратын жаңа еңбек қатынастарын енгізуге мүмкіндігінше тез кірісуге тиіс. Дәстүрлі зейнеткерлік жасты аттаған және олардан барынша өнімділікке қол жеткізе алатын мамандарды тартуда және ұстауда бірінші болып табысқа жеткен ұйым керемет бәсекелестік артықшылыққа ие болады.

Қолда бар табысты бөлудегі өзгерістер. Қолда бар кірісті бөлу халықтың құрылымы сияқты түбегейлі өзгереді, бірақ оған аз адамдар назар аударады. Ал, қолда бар табысты бөлудегі өзгеріс, демографиялық жағдайдағы өзгерістерге қарағанда, ХХІ ғасырдың бірінші онжылдығында маңызды рөл атқаруы мүмкін [2].

Бәсекелестіктің жаһандануы. Арзан еңбекті пайдалануда елдің Кәсіпкерлік қызметін және экономикалық дамуын одан әрі құру мүмкін емес. Компаниялар өз қызметкерлерінің жалақысына аз жұмсаса да, егер жақын арада Индустрия көшбасшыларының өнімділік деңгейіне қол жеткізбесе, олар өмір сүре алмайды (гүлдену туралы айтпағанда). Әсіресе бұл өнеркәсіпке қатысты. Әлемнің дамыған өнеркәсіп салаларының көпшілігінде қол еңбегіне ақы төлеу шығындары тауардың бір сегізінші өзіндік құнының деңгейіне (яғни одан да аз) қол жеткізіліп, үнемі төмендейді. Еңбек өнімділігінің төмендігі компанияның өмір сүруіне қауіп төндіреді. Ал жұмыс күшіне жұмсалатын төмен шығындар еңбек өнімділігінің төмендігін өтейтін баға артықшылығын қамтамасыз ете алмайды.

Экономикалық жаһандану мен саяси бытыраңқылық арасындағы өсіп келе жатқан сәйкессіздік. Әлемдік экономика неғұрлым жаһандық болып отыр. Ұлттық шекаралар тек кедергілер болады және қосымша шығындар жасайды. Коммерциялық кәсіпорындар, сондай-ақ басқа да көптеген мекемелер өз қызметінің ауқымын Ұлттық экономика мен ұлттық шекаралармен шектей алмайды. Олардың ауқымы бүкіл әлемдегі тиісті салалар мен компаниялардың қызметіне сәйкес келуі тиіс.

Осылайша, кәсіпорын басшылығы қызметкерлердің еңбегін ынталандыруға мүдделі, өйткені ол ұйымның мақсаттарына қол жеткізу себебін қалыптастыруға бағытталған.

Әдебиеттер

1. Орлов Н.О. Стимулирование труда как технология управления: принципы системы стимулирования труда// Управление экономическими системами. – 2016. - №3 (15). - С. 33-36.
2. Титова С.В. Различие понятий "мотивация труда" и "стимулирование труда"// Вопросы экономических наук. – 2016. - №2 (78). – С. 53-55

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

Ғылыми жетекші – э.ғ.к., доцент Ержанова С.К.

ЕҢБЕКТІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ҚАЛЫПТАСТЫРУ ФАКТОРЛАРЫ

Қазіргі нарықтық жағдайларда жаңа, бұрын ескерілмейтін факторлар пайда болады: кәсіпорынды басқарудың ұйымдық формаларының өзгеруі, қызметкерлердің пайдаға қатысуы, бәсекелестік күрес, қоғамның жаһандануы және трансформациясы және т.б. персоналдың еңбегін ынталандыру жүйесін қалыптастыруға әсер ететін факторлардың жіктелуін ұсынамыз.

Еңбекті ынталандыру жүйесін қалыптастыруға көптеген факторлар әсер етеді. В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, Ю.Г. Одегова, В.Т. Пихало "Персоналды басқару" жұмысында эндогенді және экзогенді факторларды саралау берілген және олардың еңбекті басқарудың негізгі төрт компоненті: мемлекеттік реттеу, Еңбек нарығы, аймақтық ерекшеліктер, кәсіподақтардың қызметі тұрғысынан еңбекке ынталандыру және ынталандыру жүйесіне әсері қарастырылды.

Біз барлық факторларды сыртқы (объективті қолданыстағы және кәсіпорын басшылығына тәуелді емес) және ішкі (қалыптасатын және кәсіпорын менеджментіне тәуелді) деп бөлуді ұсынамыз. Бұл факторлардың еңбекті ынталандыру жүйесіне неғұрлым егжей-тегжейлі әсерін қарастырайық.

1. Сыртқы факторлар: