

## ЫНТАЛАНДЫРУДЫҢ ТИІМДІ ЖҮЙЕСІН ҚҰРУДЫҢ НЕГІЗГІ ПРИНЦИПТЕРІ

Еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесін енгізуде грейдер жүйесін әзірлеу. Компанияның стратегиясы, оның қаржылық жағдайы мен әлеуеті және корпоративтік саясат ескерілді. Нәтижесінде жеті разрядты грейд торы әзірленеді. Грейд ішіндегі әрбір лауазым үшін ішкі ойын разрядтары құрылады, ұйым үшін біз бес разрядты топ ішіндегі тор ұсынамыз.

Сыйлық берудің дәстүрлі нысандарын пайдаланудың жағымсыз салдарын жою үшін, сондай-ақ ынталандыру әсерін арттыру мақсатында қолдануға негізделген сыйақы беру жүйесін ұсынамыз, тиімділіктің белгіленген көрсеткіштерін орындау деңгейіне байланысты сыйақы шкаласы әзірленеді.

Еңбекті материалдық емес ынталандырудың рөлін арттыру мақсатында, осы саладағы шетелдік және отандық тәжірибені талдау негізінде ұйымдар үшін материалдық емес ынталандыру жүйесін пайдалану бойынша ұсынымдар жасаймыз.

Олар: дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеуді және оны кәсіпорынның әрбір қызметкеріне жеткізуді қамтиды. Дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу шеңберінде негізгі қызметкерлерді ынталандыру қалай жүзеге асырылатынын ойластыру қажет. Икемді еңбек режимдерін қолдануға болатын лауазымдар тізбесін әзірлеу, кәсіпорынды басқаруға қатысуға қызметкерлерді тарту, ұйым құрылымында жұмыс комитеттерін құру, олар арқылы кәсіпорындағы істің жай-күйі туралы қажетті ақпарат жеткізіледі; персоналдың мансаптық өсу бағдарламасын әзірлеу [1].

Жүргізілген зерттеу барысында, сыйлық берудің дәстүрлі нысандарын пайдаланудың жағымсыз салдарын жою үшін, сондай-ақ ынталандыру әсерін арттыру мақсатында біз КРІ қолдануға негізделген сыйақы беру жүйесін ұсынамыз, тиімділіктің белгіленген көрсеткіштерін орындау деңгейіне байланысты сыйақы шкаласы әзірленеді. КРІ негізінде сыйлықақыны пайдалану грейдер жүйесімен жиынтығында еңбекақы төлеудің ашық, әділ және сараланған жүйесін құруға мүмкіндік береді.

Еңбекті материалдық емес ынталандырудың рөлін арттыру мақсатында, осы саладағы шетелдік және отандық тәжірибені талдау негізінде кәсіпорын үшін материалдық емес ынталандыру жүйесін пайдалану бойынша ұсыныстар жасаймыз. Олар мыналарды қамтиды: дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу және оны кәсіпорынның әрбір қызметкеріне жеткізу; дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу шеңберінде негізгі қызметкерлерді ынталандыру қалай жүзеге асырылатынын ойластыру қажет; икемді еңбек режимдерін пайдалануға болатын лауазымдар тізбесін әзірлеу; кәсіпорынды басқаруға қатысуға қызметкерлерді тарту, ұйым құрылымында жұмыс комитеттерін құру, олар арқылы кәсіпорындағы істің жай-күйі туралы қажетті ақпарат жеткізіледі; персоналдың мансаптық өсу бағдарламасын әзірлеу.

"Ынталандыру" экономикалық санаттарының мазмұнын зерттеу негізінде ынталандырудың маңызды құралдарының бірі ретінде ынталандыруды қараудың заңдылығы дәлелденген. Бұл ретте ынталандыру адамды өзінің мақсаттарына қол жеткізу үшін белгілі бір түрде әрекет ету қажет деп есептейтін психологиялық жағдайға енгізу процесі ретінде, ал ынталандыру – қызметкерлердің өмір сүру жағдайларын жақсарту арқылы ұйымның алдында тұрған мақсаттарға жету себебі бойынша көбінесе сыйақы арқылы персоналға әсер ету әдісі ретінде сәйкестендіріледі. Ынталандыру ұйымның мақсаттарына қол жеткізу мақсатында персоналдың жұмыс берушіге қажетті бағыттағы уәдемесін қалыптастыруға бағытталған. Қызметкердің еңбек сыйақысы ынталандырудың негізгі жұмыс құралы болып табылады [2].

Еңбекті ынталандыру проблемасының ғылыми негіздемесі персоналды басқару теорияларының қалыптасуы мен дамуы барысында, классикалық адамнан адами қарым-қатынас теориясына дейін дамыды. Тиісінше, еңбекті ынталандыру тәсілдері де өзгерді: "экономикалық адамнан" адами ресурстарға". Еңбек ресурстарын пайдалану тиімділігіне әсер ету тұрғысынан, сондай-ақ оларды қызметкерлердің еңбегін ынталандыру жүйесін талдау үшін негіз ретінде пайдалану тұрғысынан мотивацияның қазіргі заманғы теориялары талданды.

Еңбек уәдемесінің принциптері, сондай-ақ еңбек уәжі қалыптасатын не қалыптаспайтын жағдайлар белгіленген. Экономиканың жұмыс істеуінің әлеуметтік-экономикалық жағдайларының өзгеруі еңбек сипатына ғана емес, нәтижелілігіне де, оның уәдемесіне де көпжақты, жиі қайшы келетін әсер ететіні атап өтілді. Әдеби дереккөздерді талдау негізінде Қазақстан Республикасы экономикасының қызмет етуі жағдайында еңбек мотивінің өзгеруінің жаһандық қазіргі заманғы үрдістері және олардың трансформациясы анықталды.

Ұсынылған мақалада ынталандырудың тиімді жүйесін құрудың негізгі принциптері ашылып, оның экономикалық және экономикалық емес түрлері қарастырылды. Базалық лауазымдық жалақы деңгейін және жалақының ауыспалы бөлігін анықтауға неғұрлым икемді тәсілдерді қолдану қажеттілігі, жеке қызметкердің де, бүкіл құрылымдық бөлімшенің де, жалпы кәсіпорынның да қызметінің түпкілікті нәтижелерімен еңбекке ақы төлеуді байланыстыру қажеттігі туралы қорытынды жасалды.

#### Әдебиеттер

1. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., переработанное и дополненное. – Москва: Юнити-Дана, 2016. – 310 с.
2. Технологии управления развитием персонала: учебник / [Е.А. Белкова и др.]. – Москва: Проспект, 2016. – 402 с.

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

### ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕК НАРЫҒЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫН ТАЛДАУ

Мемлекет еңбек нарығында қызметкерлерді дамыту мен тұтынудың сандық және сапалық аспектілеріне мақсатты ықпал ету шараларының жүйесін, олардың кәсіби даярлығының өндірістің қазіргі заманғы деңгейіне барынша сәйкес келуіне қол жеткізуді жүзеге асыруы тиіс. Бұдан басқа, қазіргі уақытта қол жеткізілген білім деңгейі мен қызметкерлердің негізгі массасының біліктілігі және оларды экономикалық құлдырау жағдайында қолданудың мүмкін еместігі арасындағы қарама-қайшылықтар, "толық және әрқашан жұмыс істейтін" мәртебесінің "мүмкін жұмыссызға" дейін өзгеруі сияқты жаңа қайшылықтар пайда болды, жынысы мен жасы, қоғамның иерархиялық жүйесіндегі жағдайы бойынша еңбекке қабілетті жекелеген топтар арасында бәсекелестік артты.

Қазақстандағы еңбек нарығының қазіргі жай-күйін талдау оның оң және теріс жақтарын анықтауға мүмкіндік береді. ҚР-дағы 2015-2019 жылдардағы еңбек нарығының жалпы сипаттамасы (кесте 1).

#### Кесте 1

##### Қазақстан Республикасындағы еңбек нарығының негізгі индикаторлары

Көрсеткіштер	2015	2016	2017	2018	2019
1. Жұмыс күші, мың адам	8 981,9	9 041,3	8 961,9	9074,9	8998,8
2. Халық санындағы жұмыс күшінің үлесі, %	71,7	71,7	70,7	71,1	70,0
3. Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	8 507,1	8 570,6	8 510,1	8 623,8	8 553,3
4. Жұмыспен қамту деңгейі, %	94,7	94,8	95,0	95,0	95,0
5. Жалдамалы қызметкерлер, мың адам	5 813,7	5 949,7	6 109,7	6 294,9	6 342,8
6. Жұмыспен қамтылған халық санындағы үлесі, пайызбен	68,3	69,4	71,8	73,0	74,2
7. Өз бетінше жұмыспен айналысушылар, мың адам	2 693,4	2 621,0	2 400,4	2 328,9	2 210,5
8. Жұмыспен қамтылған халық санындағы үлесі, %	31,7	30,6	28,2	27,0	25,8
9. Жұмыссыз халық, мың адам	474,8	470,7	451,9	451,1	445,5
10. Жұмыссыздық деңгейі, %	5,3	5,2	5,0	5,0	5,0

Е с к е р т у – Дереккөзі [1]

Отандық еңбек нарығының жұмыс істеуінің оң жақтары ұсынған деректерден көрініп тұрғандай: толыққанды нарықты қалыптастыру үшін алғышарттардың болуы, жаппай жұмыссыздық пен өткір әлеуметтік қақтығыстардың болмауы. Бұл ретте 2019 жылы жұмыс күші санының 76,1 мың адамға