



Сурет. ҚР бойынша жалпы ішкі өнімге қосқан шағын кәсіпкерліктің үлесі [2]

Шағын кәсіпкерліктің тиімді қолдануының келесі көрсеткіші ҚР әр тұрғынына шаққандағы ШК субъектілерінің өнім шығарылымы болып келеді, оның деңгейін ҚР бойынша шығарылған өнімнің көлемінің ҚР тұрғындарының санына қатынасы арқылы есептелген.

Әдебиеттер:

1. Чеберко, Е.Ф. Основы предпринимательской деятельности. История предпринимательства: Учебник и практикум / Е.Ф. Чеберко. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 420 с.
2. Кәсіпкерлік қызметті мемлекеттік реттеудің 2020 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту турал Қзақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 18 сәуірдегі № 380 қаулысы.

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

КӘСПОРЫН ҚЫЗМЕТІНІҢ СТРАТЕГИЯСЫН ІСКЕ АСЫРУДЫҢ ТИІМДІ ТЕТІКТЕРІ

Қазіргі уақытта кәсіпорын қызметінің стратегиялық және жедел мақсаттарын байланыстыратын кәсіпорын қызметінің стратегиясын іске асырудың ең тиімді тетіктерінің бірі-көрсеткіштердің теңдестірілген жүйесі (BalancedScorecard) болып табылады:

- мәлімделген стратегиялық мақсаттарға сәйкес Компания қызметін ұйымдастыру;
- стратегиялық, жедел және бюджеттік жоспарлау арасындағы өзара байланыс;
- стратегиялық басымдықтарға сәйкес ресурстарды бөлу;
- стратегиялық мақсаттарға қол жеткізуді жедел бақылау;
- дамудың қаржылық және қаржылық емес параметрлерінің келісілуі.

BSC тұжырымдамасына негізделген еңбекті ынталандырудың ұтымды жүйесі келесі қағидаттарда құрылуы тиіс [1]:

1. оңтайлы үдерістерді құру және осы үдерістердің орташа күрделілігін құру есебінен стратегияның іске асырылуы;
2. бағалау көрсеткіштері мен еңбекақы төлеу жүйесі стратегияны іске асыруға қатысатын қызметкерлерге түсінікті болуы тиіс;
3. еңбекақы төлеу мөлшері мен кәсіпорын не нақты бөлімше қол жеткізген нәтижелер арасындағы арақатынастың теңгерімділігіне қол жеткізуге тиіс;
4. BSC негізделген персоналды ынталандыру жүйесі қолданыстағы заңнамаға қайшы келмеуі тиіс.

Еңбекті ынталандыру жүйесінің теңдестірілген көрсеткіштер жүйесімен байланысы келесі нәтижелерге әкеледі:

- жоспарланған нәтижелер (көрсеткіштер) бойынша төлеу жолымен компанияның бизнес-мақсаттарына қол жеткізуді ынталандыру);

- әр қызметкердің еңбек нәтижелері мен компанияның мақсаттары арасында түсінікті себеп-салдарлық байланыс жасау;

-компанияның бизнес-мақсаттары терминдерінде еңбек қызметінің көрсеткіштері туралы ақпарат беру.

Қойылған мақсаттарға жетуді бақылау, әдетте, операциялық стратегияны орындау және жалпы стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу тұрғысынан кәсіпорын қызметінің тиімділігінің сандық көрсеткіштерін білдіретін КРІ (KeyPerformanceIndicators) көрсеткіштерінің әзірленген жүйесі арқылы жүзеге асырылады. КРІ жеке бөлімшелер үшін де, жеке қызметкерлер үшін де әзірленуі мүмкін. Қойылған мақсаттарға жету үшін нақты менеджерлер жауапты болғандықтан, олар үшін осы мақсаттарға тиімді жетуге ынталандыратын сыйақы жүйесін құру қажет [2].

Негізгі мақсаттар анықталғаннан кейін КРІ әзірлемесінің көмегімен мақсаттарды қызметкерлермен келісу тұжырымдамасы құрылады. Басқарудың әрбір деңгейіне осы деңгейді шешетін функционалдық міндеттерге байланысты өзінің тиімділік көрсеткіштері сәйкес келетінін атап өткен жөн.

КРІ әзірлеу кезінде келесі критерийлерді басшылыққа алу қажет:

1. Көрсеткіштердің теңгерімділігі, тым жоғары немесе тым төмен таразылардың болмауы.

2. КРІ компанияның стратегиясымен байланыстыру. Ең дұрысы, КРІ жұмыскерге бизнес-нәтижелерге қаншалықты әсер ететінін, компанияның пайдасы көп болатынын көрсетеді.

3. Көрсеткіштердің шектеулі саны. Негізгі көрсеткіштер неғұрлым көп болса, әрбір салмақ соғұрлым төмен болады. Демек, қызметкерлердің салмағы аз көрсеткіштерге назар аудармайды деген тәуекел жоғары. Демек, оларды орнатудың мағынасы жоқ. Негізгі көрсеткіштердің оңтайлы саны - 5 ± 2 .

4. Көрсеткіштердің өлшеулілігі. КРІ тым шашыраңқы тұжырымдауға болмайды, себебі оларды сандық түрде қалай өлшеу мәселесі туындайды. КРІ лауазымдық нұсқаулықтан белгіленбеуі тиіс, өйткені қызметкерге ағымдағы міндеттерді орындағаны үшін кейіннен сыйақы беру жүзеге асырылады.

5. КРІ орындау және асыра орындау үшін міндетті түрде қызметкерлерге сыйақы берілуі тиіс, айтпесе демотивация механизмі іске қосылады.

6. КРІ тәуелділігі. Бір міндет бойынша жұмыс істейтін қызметкерлердің немесе қарамағындағылар мен басшылардың негізгі көрсеткіштері бір-біріне қайшы келмеуі немесе тек бір ғана ортақ мақсатқа жетуді ынталандыруы, ал басқалары – жоқ.

7. Көрсеткіштердің икемділігі. Тиімділіктің негізгі көрсеткіштері-статикалық үлгі емес. Олар компанияның дамуымен өзгеруі тиіс.

8. Көрсеткіштердің қол жетімділігі. КРІ-ді өңдеу нормасымен салыстырыңыз, бірақ алдымен қандай нәтижелерді норма деп санайтынын анықтаңыз. Егер мақсат нормадан екі-үш есе артық болса, онда КРІ қол жеткізе алмайды.

КРІ жүйесін отандық және шетелдік компаниялардың қолданудағы практикалық тәжірибесіне сүйене отырып, бір пайдаланушыға тиімділіктің негізгі көрсеткіштерінің саны 5 ± 2 құрайды деген қорытынды жасауға болады.

Әдебиеттер

1. Александрова Н.А., Шарапова В.М. Стимулирование как метод управления трудом и его влияние на конкурентоспособность организации// Экономика и предпринимательство. – 2017. - №10-2 (87-2) С. 811-816

2. 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.

Муфтілда Ә.Ә., 1 курс (академик Е.А. Бөкетов атындағы ҚарУ)

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

ЭКОНОМИКАНЫ ДАМУЫНЫҢ ҚАЗІРГІ ЖАҒДАЙЫНДА КӘСІПОРЫНЫҢ ҚЫЗМЕТІН БАСҚАРУ

Қазіргі уақытта республикада еңбек нарығын реттеу саласында негізінен пассивті әдістерге назар аудару объектісі – еңбек нарығына түскен және белсенді қолдануды іздейтін жұмыс күші