

әсер етеді . Қазақстандық менеджменттің оң ерекшеліктері - тез өзгертін сыртқы ортадағы шығармашылық және тиімділік.

2001 жылдан бастап Қазақстан Республикасында қазіргі заманғы менеджмент жүйесін құру мен енгізудегі кәсіпорындар мен ұйымдардың қызметі күшейе бастады.

Қазіргі Қазақстандық менеджмент моделін қалыптастыруға нақты өңірдегі тарихи процесстер мен оның халқының мәдениеті әсер етті. Қазіргі заманғы менеджменттің қалыптасу тарихы мен дамуын ХХ ғасырдың 50 - ші жылдарынан бастап қарауға болады . Алғашқы қазақ инженер - менеджері , өндірісті ұйымдастырушысы Қ.И.Сәтпаев ( 1889-1964) болды. Ол бірінші кеншілердің еңбек өнімділігі мен адамдардың еңбекке деген мотивация мәселелерін , жұмысшылардың , кәсіподақтардың кәсіпорындармен және Балқаш пен Жезқазғанның тау - кен байыту комбинаттарындағы еңбек процесстерімен байланысты сұрақтарын шешті . Оның басқару стиліне тән ең маңызды ерекшелік , ол зерттелінетін нақтылы материалдарды терең ғылыми жүйелеу мен жалпылау болатын Бұл жерде нағыз білгірдің әдеттен тыс басқару ойы көрінеді . Қазақстандық кәсіпорындардың халықаралық стандарттарға жедел өтуі туралы Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің 2004 жылғы 6 ақпандағы No 28-р және 2006 жылғы 27 маусымдағы No 175-р бұйрықтары қабылданды, менеджмент саласындағы халықаралық стандарттарды енгізу үшін қажетті инфрақұрылым, нормативтік-әдістемелік база. Халықаралық стандарттар негізінде қабылданған Қазақстан Республикасының 36 мемлекеттік стандартын қамтитын басқару жүйелерінің нормативтік құқықтық базасы.

Қазақстанды жалпы алғанда, жоғарыда айтылған ұстанымдарға сәйкес келеді. Дегенмен, басқа да мемлекеттердей, Қазақстанда да менеджмент жүйесінде өзінің ерекшеліктері бар. Мысалға айтсақ, Қазақстандық менеджментте пайданы көбейту мақсаты басым. Бұл бағаның өсуінің тауардың жақсарылуымен қатар жүрмейтіндігінен көруге болады. Әлеуметтік өлшемде қазақстандық менеджменттің ерекшеліктері ұйымдық ортаның қалыптасу үдерісінде болуы, сондай-ақ ұйым көшбасшысының беделін жоғары деңгейде орталықтандырылуында жатыр. Қазақстандық менеджмент тұтастай алғанда біздің кәсіпкерлердің біліміне мен креативті болу, олардың күйзеліске қарсы тұруына және патриотизмге негізделген.

Менеджмент - бұл шектеулі ресурстармен мақсатқа жету өнері.

#### Әдебиеттер

1. Forbes журналы <https://articlekz.com/>

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

### ҰЙЫМДАРДА ЕҢБЕКТІ МАТЕРИАЛДЫҚ ЕМЕС ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

Әлеуметтік-экономикалық тұрақсыздық және өндірістің құлдырауы жағдайында құрылыс компаниясының басшылығы өмір сүру проблемасына және өзінің бәсекелестік артықшылықтарын күшейту қажеттілігіне ғана емес, сондай-ақ кәсіпорын қалыптасқан дағдарыстық жағдайды еңсере алатын білікті кадрларды сақтау проблемасына да шоғырланған. Сондықтан, қызметкерлердің еңбегін материалдық емес ынталандыру жүйесін әзірлеу ерекше мәнге ие болады.

Персоналды басқарудың бірінші кезектегі міндеті негізгі қызметкерлерді ұстау міндеті болып табылады. Бұл проблеманы тиімді шешу персоналды уақтылы хабардар ету және қалыптасқан жағдайларға барабар еңбекті ынталандыру жүйесін іске асыру жолымен мүмкін болады. Бұл ретте осы жүйені пайдалануды негізгі шектеу қаржылық және уақытша ресурстардың жетіспеушілігі болып табылады. Яғни материалдық ынталандыру мөлшерін азайту кезінде білікті персоналды ұстап тұру, сондай-ақ қызметкерлерді жұмыстан босатуға байланысты даулы жағдайларды болдырмау мәселесі өткір тұр. Міне, мұнда еңбекті экономикалық емес ынталандыру бірінші орынға шығады.

Ұйымның жеке фирмалық стилі әзірленді, түрлі корпоративтік іс-шаралар (кәсіби конкурстар, мастер-класстар, еңбек жарыстары, корпоративтік мерекелер) өткізіледі. Еңбегін ресми тану мемлекеттік, кәсіби және қоғамдық наградаларға ұсыну жолымен жүзеге асырылады; еңбегі сіңген қызметкерлерді грамоталармен, дипломдармен, корпоративтік наградалармен, бағалы сыйлықтармен, жолдамалармен, ақшалай сомалармен (статустық сыйақылармен) марапаттау; еңбек әулеттерін

марапаттау; кеңестерде, көпшілік іс-шараларда үздік қызметкерлерді еске алу; құрмет тақтасын ұйымдастыру.

Бұл жүйенің кемшіліктері осы кәсіпорында қызметкерлердің компанияны басқаруға қатысуға іс жүзінде тартылмайтыны болып табылады, шешім қабылдаған кезде басшы көбінесе қызметкердің пікіріне қызығушылық танытпайды. Сондай-ақ, қызметкерлер кәсіпорындағы істердің жағдайы туралы аз ақпараттандырылған. Зерттеу нәтижесінде қызметкерлердің 71% мен жұмысшылардың 31% ынталандырушы ретінде икемді жұмыс кестесіне көшу мүмкіндігіне ие болғысы келетіні анықталды, бұл зерттелетін кәсіпорында мүлдем жұмыс істемейді.

Еңбекті материалдық емес ынталандырудың ролін арттыру мақсатында, осы саладағы шетелдік және отандық тәжірибені талдау негізінде дағдарыс кезеңінде материалдық емес ынталандыру жүйесін пайдалану бойынша бірқатар ұсынымдар тұжырымдалды [1]:

1. Дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу және оны кәсіпорынның әрбір қызметкеріне жеткізу қажет. Бұл компания қызметінде перспективалар жасайды, сондай-ақ еңбекақы төлеу деңгейінің төмендеуіне қарамастан, қызметкердің ұйымға қатысты адалдығына ықпал етеді. Қызметкерлер кәсіпорындағы істердің жай-күйі, дағдарыстан шығу жолдары, осы бағытта қабылданып жатқан басшылықтың күш-жігері туралы хабардар болуы тиіс. Дағдарыс жағдайында қызметкерлерге менеджмент олармен бар қиындықтарды бөлуге дайын екенін көрсету маңызды. Қатардағы қызметкерлердің назарын компанияда қолданылатын тұрақты емес шаралар барлық деңгейдегі басшыларға да таратылатынына аудару қажет. Қызметкерлерді компаниядағы істің жай-күйі туралы қажетті ақпаратпен қамтамасыз ету қоспағанда, норма болуы тиіс.

2. Сондықтан дағдарысқа қарсы бағдарламаны әзірлеу шеңберінде негізгі қызметкерлерді ынталандыру қалай жүзеге асырылатынын алдын ала ойластыру қажет. Білікті мамандардың дағдарысты еңсеру процесінде нақ оларға ставка жасалатынын түсінуі маңызды.

3. Икемді еңбек режимдерін пайдалануға болатын лауазымдар тізбесін әзірлеу және осындай режимдерді пайдалана отырып жұмысты ұйымдастыру әдістерін пысықтау. Дағдарыс кезеңінде олар еңбек нарығындағы шиеленісті төмендету; созылмалы шаршау мен стресстік жағдайларды жою; жұмыс күшіне қажеттілік өзгерген жағдайда қызметкерлер контингентін сақтау сияқты әлеуметтік проблемаларды шешуге мүмкіндік береді; сондай-ақ қызметкерге басқа кәсіпорында қоса атқару бойынша жұмыс істеуге, дербес қызметпен айналысуға мүмкіндік береді.

#### Әдебиеттер

1. 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.

2. Официальный сайт Европейской комиссии по статистике [Электронный ресурс]. – URL: <http://ec.europa.eu/eurostat>

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

Ғылыми жетекші – э.ғ.м., аға оқытушы Ескерова З.А.

#### КӘСІПОРЫНДА ЕҢБЕКТІ МАТЕРИАЛДЫҚ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ

Кәсіпорын қызметкерлерінің еңбек қызметін ынталандыруды басқаруды кәсіпорынның шаруашылық қызметінің соңғы нәтижелеріне бағдарланған ұйымдық-экономикалық тетікті қалыптастыру және жетілдіру іс-қимыл алгоритмі ретінде ұсынуға болады, яғни еңбек өнімділігін арттыру, пайданы көбейту, рентабельділікті арттыру [1].

Дипломдық жұмыстың екінші тарауында жүргізілген талдау «Имсталькон-Теміртау» ЖШС қолданылатын еңбекті ынталандырудың дәстүрлі әдістері мен тәсілдері бүгінгі күні ұйымның мақсаттарына да, қызметкерлердің үміттеріне да толық көлемде жауап бермейтінін көрсетті. Компания қаржылық қиындықтарды бастан кешірген жағдайда, білікті персоналдың кетуі байқалғанда, ағымдағы сәттің қажеттілігін негізге алуға болмайды және негізгі күш-жігерді персоналға арналған шығыстарды қысқартуға жұмсауға жұмсайды. Кәсіпорынның орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективадағы қажеттілігін нақты түсіну, кәсіпорынның даму стратегиясын әзірлеу қажет. Қазіргі уақытта «Имсталькон-Теміртау» ЖШС тұтастай алғанда қызметкерлерді басқаруға және оның құрамдас бөлігі ретінде еңбекті ынталандыруға қағидатты түрде басқа көзқарас қажет.