

З.К. Чуланова,
э.ғ.к., бөлімше меңгерушісі
ҚР БҒМ ҒК Экономика институты

Ф.Н. Естібай,
магистрант
ҚР БҒМ ҒК Экономика институты,
Алматы қ.

Еңбекті ынталандыру мен мотивациялау жүйесін құру кәсіпорндардың әлеуметтік саласын басқару факторы ретінде

Кіріспе

Қазіргі таңдағы заманауи даму экономикасы кезеңінде кәсіпорынның мамандануы, көлемі мен меншік нысанына қарамастан өндірілген өнім мен көрсетілген қызметтің бәсекеге қабілеттілігінің жоғары болуы маңызды және өзгертілмес мақсаты болып табылады. Қазіргі таңда өндіріс факторы арасында бірінші орында адами фактор орын алады, себебі кез келген мекеме өндірістік циклды құрайтын машина мен жабдықтар жиынтығы ғана емес, сонымен қатар белгілі бір экономикалық, әлеуметтік, психологиялық қарым-қатынаспен байланысқан адамдар тобының жиынтығы. Мекеменің мақсатына қол жеткізу үшін қызметкерлердің мүмкіншіліктерін толыққанды ашу мен оларды тиімді қолдануға үнемі назар аудару қажет.

Мекемені тиімді басқару жолы оның қызметкерлерін мотивациялауды түсінуде. Тек, адамды әрекет етуге түрткі болатын жағдай, оның қимыл-әрекетінің қандай мотив бар екенін біле отырып қана, қызметкерлерді басқарудың тиімді әдістері мен түрлерін жетілдіру жолдарын табуға болады. Ол үшін берілген мотивтер неден және қалай пайда болатынын, адамдарды мотивациялау қалай жүзеге асатынын білу қажет.

Негізгі бөлім

Менеджменттің негізгі функциясының бірі болып табылатын еңбек мотивациясы деп мекеме қызметкерлерінің өз қажеттіліктерін қанағаттандыру арқылы мекеменің мақсатына жетуге, әрекет етуге ынталандыру.

Еңбекті ынталандыру екі құраушыдан тұрады: материалды, ол барлық қызметкерлер тобына белгілі болып табылады және адамның жеке қасиеттерін бағалайтын моральдық ынталандыру.

Қолданыста бар тұжырымдамаға сәйкес материалды ынталандырудың негізгі түрлеріне келесілер жатады [1]:

- нақты жұмыскердің мекеме қызметі нәтижесіне қосқан үлесін бағалайтын еңбекақы, сыйлықақы мен үстеме. Еңбекақы ең алдымен бәсекеге қабілетті болуы тиіс, себебі ол жұмыс орнын таңдауда негізгі фактор болып табылады. Бірақ өкінішке орай, қазіргі таңда бұл материалды ынталандырудың түрі көптеген мекемелерде еңбек нәтижесі мен өндірісті оңтайландыруда өз рөлін атқармайды, ал жиі ол процесті тоқтатады;

- фирмаішілік жеңілдіктер жүйесі, оларға тамақтануды немесе жолақыны ішінара өтеу, мекеме өнімдерін оның қызметкерлеріне жеңілдікпен сату, пайызсыз ссуда беру немесе төмен

пайызбен кредиттер беру, жұмыс өтілі ұзақтығына қосымша ақша тағайындау, мекеме қаражаты есебінен қызметкерлерді сақтандыру. Фирмаішілік жеңілдіктер жүйесі еңбекті ынталандыруда ықпалды түрі болып табылады, өйткені мекеме өз мүддесін арттыра отырып, қызметкерлердің уақыты мен қаражатын үнемдеу арқылы олардың қамын ойлайды.

Материалды ынталандырумен қатар, моральды ынталандыру түрлері бар:

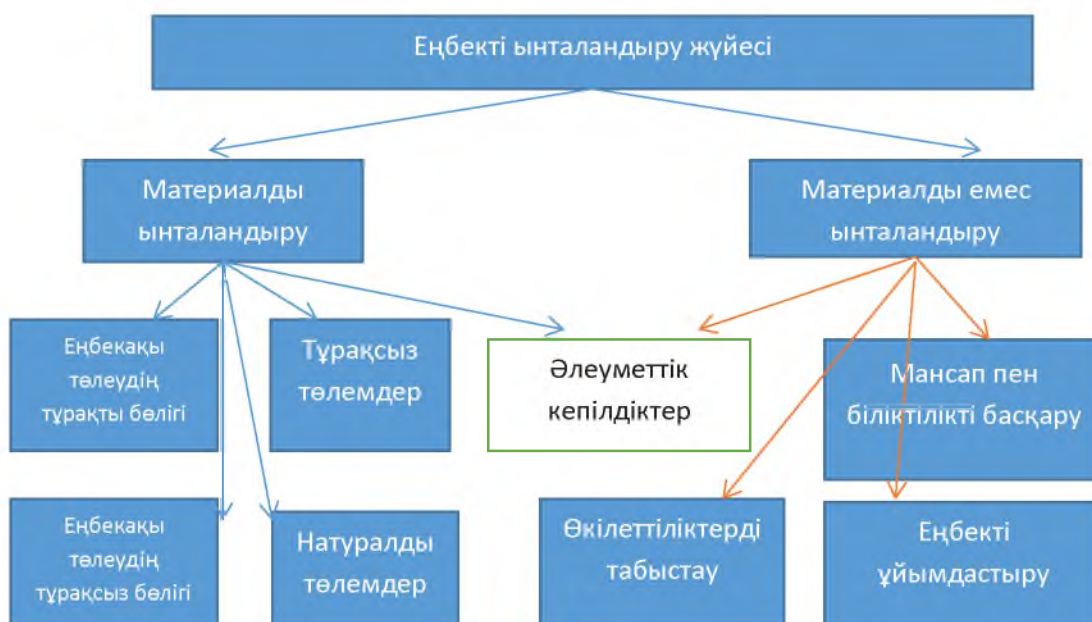
- қызметкердің мансабын жоғарылату, біліктілігін жоғарылату мақсатында курстарға төлеу, тағылымдамаларға жіберу. Мұндай моральды ынталандырудың түрі жаңадан бастаушы маманға қызықтырарлық, өйткені олар белсенді және икемшіл;

- қызметкерлерге материалды емес жеңілдіктер: кәсіпорынның жұмысбастылығына қарай сырғымалы кесте жұмыс уақытын орнату, зейнетақыға шығудың салыстырмалы ертелілігі, жұмыстағы ерекше жетістіктеріне қарай демалыстар мен жеке бос уақытына жіберу, ересектер мен балаларға жазғы демалысты ұйымдастыру.

Мұндай жеңілдіктерді негізінде мұнай – газ кәсіпорындары мен ауыр өнеркәсіптер ұсынады, себебі мұндай кәсіпорындардағы еңбек жағдайы ауыр болып табылады;

- кәсіпорын қызметкерлері арасында оңтайлы жағдайды қалыптастыру, әкімшілік және мәртебелік кедергілерді жою. Мұндай еңбекті ынталандырудың түрі шын мәнінде кәсіпорынның қаржылық-шаруашылық әрекетіне оңтайлы әсер етеді, өйткені қызметкерлер ұжым арасындағы өзара түсінушілік пен қолдаушылықты сезіне отырып, «бір ағымда» жұмыс атқарады, ал ондай еңбектің тиімділігі әлдеқайда жоғары болады. Мұндай оңтайлы жағдайды қалыптасуы, корпоративтік кештер, спорттық жарыстар, қалалық(аймақтық) жарыстарға қатысу арқылы жүзеге асады.

Еңбекті ынталандырудың жалпы сызбасы 1 суретте берілген. Онда материалды және материалды емес ынталандыру элементтерімен қатар олардың аралық орнын алатын әлеуметтік кепілдіктер элементтері қарастырылған.



Сурет 1 – Еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың элементтер жүйесі

Ескерту - [2] дереккөзімен құрастырылған

Жоғарыда айтылған еңбекті ынталандырудың кез келген түрі кәсіпорынның мүддесін арттыруға бағытталған, оларды айта кетсек, табысты арттыру, өткізуді жылдамдату, еңбек өнімділігін арттыру мен өнімнің өзіндік құнын төмендету. Кәсіпорын мақсаты қаншалықты қол жеткізгенін анықтау үшін экономистер еңбек ресурстарының ынталандырудың тиімділігін талдайды, ал ол көрсеткіш материалды және моральдық ынталандыруға жұмсаған қаражаты қаншалықты ақталғанын көрсете отырып, өнімнің өсуі мен өзіндік құны төмендеуі болған болмағанын анықтайды.

Әр түрлі саладағы және дәрежедегі қызметкерлердің еңбек ресурстарын ынталандыру тиімділігі көрсеткіші әр түрлі болатыны айқын. Мысалы, өндірісте өндіріс нормасы салыстырылса, бухгалтер сияқты қызметкерлердің тиімділігін анықтау үшін ол көрсеткіш қолайсыз, себебі кәсіпорындағы бухгалтерия өндірістік емес, қамтамасыз етуші қызметті атқарады.

Қазақстан экономикасында мұнай-газ саласы ерекше орынды алады. Қазіргі таңда мұнай-газ саласы әлдеқайда үлкен ресурстық әлеуетке ие бола отырып, аса дамыған және бәсекеге қабілетті сала болып табылады. Бұл сала, соңғы жылдардағы, дәлірек айтсақ 2017 жылғы көрсеткіштер бойынша ел экономикасындағы жалпы ішкі өнімнің 18% құраса, бюджеттік түсімдердің 40 %-ын, экспорттық табыстардың 50%-ын құрайды [3]. Инновациялық даму жағдайында мұнай-газ саласындағы кәсіпорындар жаңа ақиқат уақытында тиімді және белсенді еңбек етуде: өндіру, тасымалдау, қайта өңдеу мен мұнай мен газды сату саласында ғана емес, сонымен қатар олардың қызметі мүлікпен, бағалы қағаздар мен инвестиция, компанияны капиталандырумен байланысты.

Мұнай-газ кешені ұлттық және экономикалық дамуға, мәдени-әлеуметтік сипаттама мен қоршаған ортаның жағдайына әсер ете алатын ерекше мүмкіндіктерге ие сала. Қызметкерлерді ынталандыру механизмдерінің қызмет ету ерекшеліктерін қарастырмай кәсіпорынның тұрақты дамуы туралы ештеңе айта алмайтынымыз мәлім, өйткені ол көрсеткіштен кәсіпорын қызметінің тиімділігіне тәуелді.

Мұнай-газ саласындағы кәсіпорындар қызметкерлерінің еңбегін мотивациялауды зерттеу кезінде, әлеуметтік қорғау шараларымен қатар, еңбек нәтижесіне еңбеккерлердің жеке қызығушылығын тудыратын еңбекке деген мотивтар жүйесін құруды талап етеді. Еңбекақыны тек төлем ретінде емес, еңбекке деген мотив ретінде қарастырып, оны технологиялық құжатта айқындау тиіс: жұмыс дәрежесін, жұмыстың сағаттық нормасы, станоктарды жөндеу мен ауыстыру, келісімді есептеу [4].

Жоғарыда айтылғанға қоса кетсек, қолданыстағы басқару механизмдердің тиімділігі көбінесе әрбір қызметкердің әлеуметтік, еңбектік және шығармашылық белсенділігін анықтайды, ал ол ақырында кәсіпорынның өндірістік-шаруашылық қызметіне оң әсер етеді. Егер де, барлық әрекет етуші кәсіпорындарды айтатын болсақ, мұнда жалпы мұнай-газ саласындағы позитивті нәтижелілікті айтуға болады.

Кәсіби даярланған қызметкерді сақтау мен оны тарту арқылы қойылған мәселені жүзеге асырудағы бағдарлану процесінде мұнай-газ саласы кәсіпорындарының қызметкерлер мотивациясы мен ынталандыруды басқару күрделі мәселе болып табылады. Еңбекті ынталандыру мен мотивациялау стратегиясы- ол корпоративті құндылық пен сенімдер, орындаудың жоғары деңгейі, қызметкерлердің инновациялық бастамасы арқылы басқа кәсіпорындар арасында бәсекелік артықшылыққа ие болуы.

Еңбекті ынталандыру мен мотивациялау стратегиясына сәйкес мекеме қызметкерлері әлеуметтік өндіріске еліктірілуі арқылы, кәсіпорынның ұйымдастырушылық әлеуетін арттырады. Стратегияны жүзеге асыру барысында, еңбекті мотивациялау мен ынталандыру механизмдерінің дамуы орын ала отырып, мекеме қызметінің келесідей әлеуметтік-экономикалық және ұйымдастыру-басқарушылық факторлары есепке алынуы қажет: бір жұмысшыға деген табыстылық; еңбек өнімділігі деңгейі; еңбек күшіне жұмсалған шығын деңгейі; сыйақы берудің дейгейі мен құрылымы; құзыреттілікті дамыту; мекеме қызметкерлерінің саны; аутсорсингке өткізу немесе мекеме ішінде атқару қызмет түрлері және тағы басқа. 1 кестеде еңбекті ынталандыру мен мотивациялау механизмдерін дамыту мен мекеме дамуының өзара байланысын көрсететін матрица берілген.

Ұжымдық стратегия мен ұйымның бизнес-стратегиясына сай келетін қызметкерлердің еңбегін ынталандыру мен мотивациялаудың тетіктерін әзірлеу үшін қызметкерге деген талаптар мен оның стратегияны жүзеге асырудағы қатысу деңгейін анықтау қажет.

Қызметкерлерге инвестиция құю басымдықтарын орнату барысында ұжымдық стратегияны, бизнес-стратегияны, ұйымның имиджін тұрғызуды жұмыс беруші ретінде сәйкес келтіреді. Стратегиялардың сапалы ұйқастығын орнатқан соң қызметкерлерге инвестиция құю бағыттарын таңдайды. Қызметкерлердің еңбегін ынталандыру мен мотивациялаудың механизмдерін қалыптастыру мен дамыту бойынша қызметтің тұрақты жүргізілетін жұмыс сипаты бар, ұзақмерзімді болып табылады және ағымдағы әрі болашақтағы міндеттерді шешуге бағытталған.

Дамып келе жатқан инновациялық экономика жеке және мемлекеттік кәсіпорындар алдына еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың жаңа заманауи түрлерін іздеу қажеттігін қояды. Еңбек шарттық қатынасқа келер болсақ, мұнда материалдық та (сараланған еңбекақы, әлеуметтік пакет, пайда мен капиталға қатысу жүйесі және т.б.), сондай-ақ материалдық емес те (моральдық көтермелеу, бос уақыт беру арқылы ынталандыру және т.б.) ынталандыру қолданылады. Ынталандырудың бұл түрлері шындығында өзара іс-қимыл субъектілері ретінде мемлекет пен бизнес болатын мемлекеттік-жекешелік әріптестіктің элементтері болып табылады. Жоғарыда айтылғанның мәнмәтінінде еңбекті ынталандыру мен мотивациялауды басқару механизмдері іс жүзінде мемлекеттік-жекеменшік әріптестіктің құрамдас бөлігі екендігі туралы айғақ дәлелденеді.

Мұнай-газ саласындағы ұйымдарда маңыздылығы бойынша ең бастысы өндірісті басқару үдерісі болып табылады. Өндірісті басқаруға байланысты мәселелер көп жағдайда басқарушылық қызметпен байланысты. Алайда, мұнай-газ саласындағы ұйымдарда өндірістік қызметке байланысты басқа да мәселелер бар және олар ұйымдағы ұжымның қарым-қатынасына қатысты. Бұл мәселелерді келесідей топтастыруға болады (кесте 2).

Осылайша, талдау көрсетіп отырғандай, еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың тиімді механизмдерін қалыптастыру ұйымда бар төрт мәселені бірден шешуге көмектеседі. Ол ұйымдағы қызметкерлердің қабілеттері мен жеке қажеттіліктерін жүзеге асыру, сарапшылардың ойынша, ұйым қызметінің басқа салаларын өзгертпеген жағдайдың өзінде кәсіпорындағы көптеген мәселелерді шешуге мүмкіндік беруімен шартталған.

Кесте 1 – Жұмыскердің еңбек қызметін ынталандыру мен мотивациялау стратегиясы мен ұйым дамуының бағыты арасындағы өзара байланыс

Ұйымда еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың механизмдерінің деңгейлері	Қызметкердің еңбегін ынталандыру мен мотивациялау стратегияларының түрлері	Қызметкердің еңбегін ынталандыру мен мотивациялау механизмдерін дамыту саласында ұйымды дамытудың негізгі тақырыптары
Ұйымдық-басқарушылық	Ұйымның мақсаты және міндетімен байланысқа бағытталған мотивация стратегиясы	Қоғамның белгілі бір қажеттілік сегментін ұйымның қанағаттандыруы, ұйымдар арасында оңтайлы функционалдық өзара қатынасты дұрыстау, ұйымның құрылымын өзгерту, ұйымның мәдениетін өзгерту, қоғамдық игіліктің өсуі
	Сыртқы ортада ұйымның позитивті бейнесіне себепші болатын мотивация стратегиясы	Қоғамдық санада ұйымның бейнесін қалыптастыру және әлеуметтік бағыты бар қызметкерлерге ақы төлеу; ұжымдық мәдениетті дамыту; жұмыс байланыстарын қайта жоспарлау
	Еңбек нарығының талабына сәйкес деңгейде еңбекақыны қолдау стратегиясы	Еңбекақы төлеудегі тұрақтылық; ақшалай және ақшалай емес (әлеуметтік пакет) сыйақының оңтайлы құрылымын қалыптастыру; біліктілік өсуі мен еңбекақы өсуі арасындағы өзара байланыс; қақтығыстарды алдын алу
	Ұйымның инновациялық белсенділігіне бағытталған мотивация стратегиясы	Инновацияларға деген талғамсыздық шегінен өткеру; топта жетекшілікті көрсетуді ынталандыру; автономды жұмыс топтарын қолдану, топ құрамын өзгерту; байланыс пен координацияны жақсарту
	Қақтығысты алдын алуды қамтамасыз ететін мотивация стратегиясы	Топаралық қарым-қатынастың оңтайлы құрылымын тұрғызу, сол үшін жағымды әлеуметтік-психологиялық жағдай қалыптастыру; рөлдер мен жарлықтарды алмастыру; тұлғааралық қатынастарды оңтайландыру, тілдесу дағдыларын дамыту, сана-сезім мен басқаларды түсіну дағдысындамыту, басқа адамдарды қабылдауды түзету
	Ұйымның қажеттіліктеріне сәйкес қызметтердің іс-әрекетін қамтамасыз ететін мотивация стратегиясы	Сыйақыны реттеу; жеке жұмыскердің тұрақтылығы; басқа ұйымдардың жоғарғы білікті қызметкерлерін тарту, аутстаффинг, аутсорсингті дамыту
Жеке-дара	Еңбекті өмір сапасын арттыруға бағытталған мотивация стратегиясы	Жұмыскердің ғана емес, оған қоса оның отбасының қажеттіліктерін қамтамасыз ете алатын сыйақы; жоғарғы өнімділікті қамтамасыз ету; жұмыскер мен оның отбасы мүшелерінің дамуын қамтамасыз ете алатын игіліктерге қол жетімділік
	Қызметкерді дамытуға бағытталған мотивация стратегиясы	Біліктілікті, даярлықтан қайта өтуді арттыру мүмкіндігі, білімділіктің өсуі мен еңбекақы деңгейі арасындағы оң корреляция; кәсіби өсу; мансаптың дамуы
	Қызметкердің инновациялық белсенділігіне бағытталған мотивация стратегиясы	Еңбекті күрделендіру мен қарқындылығын арттыру және сыйақы мөлшері арасындағы өзара байланыс; инновацияға деген талғамсыздық шегінен өту
	Еңбектің мазмұнына бағытталған мотивация стратегиясы	Жұмыскердің жеке тапсырмаларды орындауын, қызметкердің мінез-құлық мазмұнын өзгертуді (модификациялауды), жұмыскердің қызмет мазмұнын дамытуды басқару
Ескерту - [5] дереккөз бойынша құрастырылған		

Кесте 2 – Мұнай-газ саласы кәсіпорындарындағы әлеуметтік мәселелер

Кәсіпорында бар мәселелер	Мәселенің себебі	Мәселені шешуі мүмкін үдерістер
Бөлімше басшылары арасындағы қақтығыс	- бөлімше басшыларының авторитарлық басқару стилі; - бөлімше басшыларының біліксіздігі; - бөлімше басшыларында кәсіпқойлықтың болмауы	Қызметкерлерді дамытуды басқару Еңбекті ынталандыру мен мотивациялауды басқару
Сағу бойынша менеджерлерді мотивациялаудың тиімді жүйесінің жоқтығы	- ақы төлеудің тек қолма-қол жүйесін қолдану; - сағу стратегиясының жоқтығы; - клиенттердің қажеттіліктерін елемеу; - нарықтық сұранысты бағалаудағы қателіктер	Өнімді сағуды басқару Қызметкерлерді дамытуды басқару Еңбекті ынталандыру мен мотивациялауды басқару
Штат санын экстенсивті басқару	- басқаруда ғылыми тәсілдеменің жоқтығы; - бөлімше басшыларында кәсіпқойлықтың болмауы	Қызметкерлерді дамытуды басқару Қызметкерлердің біліктілігін басқару
Кадрлардың тұрақтамауы	- жалақының және бонустың нақты өсуінің болмауы; - ұжымдағы негативті атмосфера; - басшымен қақтығыс; - мансаптық өсудің жоқтығы; - қызметкерге деген алдын ала пішілген қатынас - қызметкерді басқару философиясы анықталмаған; - жеке байланыс пен өгілдің әсер етуі; - жетекшілік белсенділікті ынталандырудың жоқтығы; - кәсіпқойлықты дамытуға кедергі келтіру; - қызметкерді дамыту мотивациясының жоқтығы	Қызметкерлерді дамытуды басқару Еңбекті ынталандыру мен мотивациялауды басқару
Кері байланыстың жоқтығы	- басқарудың авторитарлық стилі; - қызметкерді дамыту мотивациясының жоқтығы	Қызметкерлерді дамытуды басқару Еңбекті ынталандыру мен мотивациялауды басқару
Ескерту - [6] дереккөз бойынша құрастырылған		

Қазірде кәсіпорын жұмыс тәжірибесінде еңбекті ынталандыру мен қызметкерлердің жұмысқа мотивациясы деңгейін арттырудың әр түрлі әдістері қолданылады, оның ішінде қызметкерді жалпы және кәсіби оқыту, қосымша бақылау, топтық және жеке еңбекті ынталандыру жүйесі, жұмысшыларды әлеуметтік қорғау тәсілдері, жұмысшылардың ақпараттық қамтамасыз етілуінің өсуі. Еңбек саласындағы өзекті мәселелердің бірі ретінде жұмыс күшін қалыпты қайта өндіру үшін негізгі өндірістік

жұмысшылардың еңбекақысын жеткіліксіз екендігін айтып өту керек. Негізсіз сараланған еңбекақы, оның индексациясының жүйесіздігі мен болжап болмайтындығы, сыйақы жүйесінің ашық еместігі - түйіндес мәселелер болып табылады.

Жұмысшыға қойылған шарттар оған өзінің тәжірибесі мен шеберлігін қолдана отырып еңбекақысын айтарлықтай дәрежеде көтеруіне мүмкіндік бермейді. Бұл орташа стандарттарға, біліктілікті, жұмысты нормалауға, кәсіби типтендіруге,

технологиялық болмысқа бағытталған тарифтік жүйе шеңберінде жұмысшыны бағалаудың қалыптасқан принциптерінің сақталуымен байланысты. Ол прогрессивті экономикалық қайта құруларды, ғылыми-техникалық жетістіктерді енгізуді қолданатын қызмет салаларында шығармашылық қабілетті толық қолдану мен ашуды ынталандыруда қарама-қайшылықтарға әкеледі. Жалпы иек сүйеушілік экономикалық ойлау қабілет стереотипінен арылған жоқ, оның мәні ұжым болып ақша табудың жаңа мақсаттарын іздеу емес, қолда бар қаражатты бөлу әдістерінде.

Дегенмен, мұнай-газ салаларындағы ұйымдардың экономикалық мүмкіндіктері өндіріс спецификасы, өмір сүрудің аймақтық ерекшеліктері, тұрмыс құнын арттыру және т.б. факторларды ескере отырып, еңбекақы төлеуді фирмаішілік мақсатты реттеу үшін механизмдерді анықтауға қажетті жағдайларды жасауға компания басшыларына мүмкіндік береді, ал әлеуметтік алғышарттар оларды міндеттейді. Әр түрлі салалар мен категориялар жұмысшылары үшін қызметкерлерді ынталандырудың тиімді көрсеткіштерін қолдану ұсынылады.

Еңбекті басқару тиімділігін арттыруға бағытталған ынталандыру жүйесін жақсарту мұнай-газ салаларында еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың сай әлеуметтік-психологиялық механизмдерін ойлап табуды талап етеді. Еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың әлеуметтік-психологиялық механизмдерін дамыту ұйымның стратегиялық мақсаттарына қол жеткізуге мүмкіндік береді.

Сарапшылар жүргізген зерттеу көрсетіп отырғандай, мұнай-газ саласындағы ұйымдар қызметкерлері үшін ең маңызды сипаттамалар (бағалау балл беру бойынша жүзеге асырылған, 5 – ең маңыздысы, 1 – ең маңызды емесі) келесілер болып табылады: жақсы еңбекақы (4,83), қызметкерлер алдында компанияның

өзінің міндеттемелерін толық және уақытылы орындауы (4,61), әлеуметтік пакет (4,46), басқару тиімділігі (4,43), қазметкерлер арасындағы қатынаста ашықтық, шыншылдық және тартыссыздық (4,39), жаман нәтижеге әкелетін өзгерістердің болмайтындығына сенімділік (4,37), ұжымда жақсы психологиялық климат (4,35), қызметкерлер арасындағы өзара көмек және қолдау (4,27), қызметкерлердің қауіпсіздігі мен денсаулығына деген қамқорлық (4,22), қолайлы жұмыс кестесі (4,20), кәсіби білімді пайдалану мүмкіндігі (4,19) [7].

Мотивация жүйесінің талдауы ұйымда қызметкерді мотивациялау тиімділігін арттыру үшін жұмысшыға өз болмысын көрсетуге мүмкіндік беру керектігін көрсетті, мысалы дербес мақсат қою, жұмысын тексеру, қойылған тапсырмаларды шешудің шығармашылық жолдарын табу мүмкіндігі.

Жоғары білікті ұлттық мамандардың жетіспеуі жұмыс берушілердің жас мамандарды дайындауға көп көңіл бөлулеріне жәрдемдеседі. Жас мамандар көптеген компаниялар мен ұйымдар әлі толық деңгейде қолданбағат әлеует болып табылады. Еңбекті ынталандыру мен мотивациялаудың әлеуметтік-психологиялық механизмдерінің тиімділігін қамтамасыз ету мақсатында жас мамандарды дамыту бағдарламаларының дайындалуы мен жүзеге асырылуына зор маңыз беру керек. Жас мамандарды дамыту бағдарламаларының бір бағыты ретінде кәсіби оқыту бағдарламалары бола алады.

Қорытынды

Әлеуметтік жағдайларды іске асыру кезінде нақты нәтижелерге қол жеткізуге бағытталған еңбекті ынталандыру мен мотивациялау механизмдерін қолдану:

– ұйым деңгейінде стратегиялық мақсаттарға қол жеткізу үшін барлық бөлімшелердің жұмыстарының тиімділігін

арттыруға, ұйымның еңбек, әлеуметтік сфераларында басқарудың әкімшілік әдістерін қолдануға мүмкіндік береді;

– кадрлық саясат деңгейінде негізгі бағыттар бойынша ұйым бөлімшелерінің тиімді және тоқтаусыз қызмет етуін қамтамасыз етуге; кадрлық саясат бағыттары бойынша қалаулы нәтижелердің жоқ болу себептерін анықтау барысында мерзімді азайтуға, ақпараттық ағым қозғалысын жақсартуға мүмкіндік береді;

– әлеуметтік саясат деңгейінде қызметкерлерге инвестиция құю тиімділігін бағалау үдерісін жақсартуға, кәсіби дамыту бойынша іс-шаралардың нәтижелілігі туралы шешімдерді айтарлықтай дәлдікпен қабылдауға, оқыту қажеттілігін және оның басымды бағыттарын жоғары дәлдікпен анықтауға; құжат айналым жүйесін оңтайландыруға, ұйым ішінде біртекті білім беру кеңістігін құруға мүмкіндік береді;

– маман деңгейінде қызметкердің жоғары өнімді еңбекке мотивациясын арттыру, қызметкердің компанияға деген айнамастығын көтеру.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Анализ эффективности стимулирования трудовых ресурсов //Планово-экономический отдел. – 2011. – № 8. – С.35.
2. Чекмарев О.П. Мотивация и стимулирование труда: сборник тестов. – СПб., 2012. – С. 67.
3. Қазақстан Республикасы Ұлттық экономика министрлігінің статистика Комитеті. - <http://stat.gov.kz/>
4. Киченко В.А. Исследование процесса мотивации персонала и стимулирования труда на предприятиях // Интеллект. Инновации. Инвестиции. – 2013. - № 4. – С.71-76.

5. Ilyina L. Management of human resources: formation of competitive advantages // Materialy VI mezindrodni vedecko-praktikd konference «Nastoleni moderni vedy - 2010». Dil 1. Ekonomicke vedy: Praha/ Publishing House «Education and Science» s.r.o. 96. - P. 74-77.

6. Гагаринская Г.П. и др. Управление человеческими ресурсами организации: формирование конкурентных преимуществ и формирование стратегии предприятий сферы услуг на региональном уровне. – Поволжский ин-т бизнеса, 2010. - 360 с.

7. Ильина Л.А. Формирование и развитие механизмов мотивации и стимулирования труда в системе управления организаций нефтегазовой отрасли: теория, методология, практика. – М., 2013. – 45 с.

References

1. *Analiz effektivnosti stimulirovaniya trudovyih resursov* //Planovo-ekonomicheskii otdel, **2011**, № 8, s.35.
2. Chekmarev O.P. *Motivatsiya i stimulirovanie truda: sbornik testov*. SPb., **2012**, s. 67.
3. *Kazakhstan Respublikasy Ultyk ekonomika ministriginin statistika Komiteti*. - <http://stat.gov.kz/>
4. Kichenko V.A. *Issledovanie protsessa motivatsii personala i stimulirovaniya truda na predpriyatiyah* // Intellekt. Innovatsii. Investitsii. – **2013.**, № 4, s.71-76.
5. Ilyina L. *Management of human resources: formation of competitive advantages* // Materialy VI mezindrodni vedecko-praktikd konference «Nastoleni moderni vedy - 2010». Dil 1. Ekonomicke vedy: Praha/ Publishing House «Education and Science» s.r.o. 96, p. 74-77.
6. Gagarinskaya G.P. i dr. *Upravlenie chelovecheskimi resursami organizatsii: formirovanie konkurentnyih preimuschestv i formirovanie strategii predpriyatiy sferyi uslug na regionalnom urovne*. Monografiya. Povolzhskiy in-t biznesa, **2010**, 360 s.
7. Ilina L.A. *Formirovanie i razvitie mehanizmov motivatsii i stimulirovaniya truda v sisteme upravleniya organizatsiy nefegazovoy otrasli: teoriya, metodologiya, praktika*. Moskva, **2013**, 45 s.

Аннотация

В статье исследуются вопросы материального и морального стимулирования труда на основе использования современных форм мотивации персонала как государственных, так и частных предприятий. Рассматриваются различные методы управления, нацеленные на повышение заинтересованности работников в результатах производства. Даются предложения по использованию социальных, организационных, экономических механизмов, способствующих решению социальных вопросов предприятия, созданию благоприятного климата, повышению ответственности работников за увеличение потенциала предприятия.

Ключевые слова: мотивация труда, социальные стимулы, организационно-экономические механизмы, нефтегазовая отрасль.

Summary

The article explores the issues of material and moral stimulation of labor based on the use of modern forms of motivation of personnel from both state and private enterprises. Various management methods aimed at increasing the employees' interest in production results are considered. Offers are given on the use of social, organizational, economic mechanisms that help to solve social issues of the enterprise, create a favorable climate, increase the responsibility of employees for increasing the potential of the enterprise.

Keywords: labor motivation, social incentives, organizational and economic mechanisms, oil and gas industry.