

## ҰЙЫМНЫҢ МОТИВАЦИЯ ЖҮЙЕСІН ТАЛДАУ

*Хамза С.Т., 3 курс студенті*

[khamza.sundet@mail.ru](mailto:khamza.sundet@mail.ru)

*Ғылыми жетекші: э.ғ.м., аға оқытушы Альжанова А.З.*

*Л.Б.Гончаров атындағы ҚазЖИ*

Бүгінгі таңда менеджмент саласы, кәсіпорындағы қызметкерлерді әр тараптан жұмысқа ынтасын жоғарылату арқылы, қызығушылық отын жандырғысы келеді.

Сол арқылы әр басшы жұмыстың жоғарғы сапада орындалғанына көз жеткізуге ұмтылады. Бірақ, бұл практикада жүзеге асыру қиынға соғады. Адамды белгілі бір қосымша жұмысқа итермелеуге мотивация үлкен көмегін тигізеді, дегенмен нақты адамға не арқылы ықпал етуді білу керек.

Басқаруды жетілдіру жолдарын қарастыру ол менеджменттің бүгінгі таңдағы өзекті мәселесінің бірі болып табылады. Қызметкерлерден шығармашылық әлеуеттердің өнімділігі мен өсімі әр кәсіпорынға маңызды. Бүгінгі таңда компанияларда мотивация жүйелері жаңарған сайын, қызметкерлердің шығармашылық өнімділігі жоғарылай түседі. Бұл жерде бәсекелестік рух та өз рөлін жақсы атқарады.

Демек, жаңа ғасырдың білімі мотивация саласына жан-жақты қырымен көз салуда. Қызметкерлердің жеке мүдделерін қарастыру компания мақсатымен тығыз байланыста бола тұрып, әлеуетті толық ашуға септігін тигізеді.

Мотивация саласы өте күрделі. Мысалы, қызметкердің жұмысын біз бүгін марапаттау қағазымен ынталадыруға тырыссақ, ертенгі күні бұл мотивация түрі келесі қызметкерді қанағаттандырады деген үмітте болмауымыз қажет. Демек, нақты ереже мен нақты көзқарас жоқ. Тек қана сезіну, әр қызметкермен формальді емес жағдайда кәсіпорында жұмыс атқаратын қызметкерлерді зерттей отырып, біліп-тану ықтимал. Сондықтанда, кәсіпорын басшысы өз мекемесіне және қызметкерлерін мотивациялау шараларына өзі жауапты. Бұл компаниядағы бірден-бір проблемаларды шешу жолдарын анықтап, талдау жасай келе, оның жүзеге асыру туралы ұсыныстар жасау дипломдық жобаның негізгі өзектілігі болып табылады [1, 34 б].

Компания табысының артуы мен қаржылық көрсеткіштерінің жағымды болуы сол компания қызметкерлерінің білімі, біліктілігі мен басшылықтың қызметті ұйымдастыра білу шеберлігінен ғана

емес, компанияның қолданатын мотивациялық жүйесіне байланысты болады.

Компанияның мотивациялық жүйесінің жетілдіру үшін ұсынылатын шаралар кешені КРІ енгізу болып табылады.

КРІ (Key Performance Indicators) – басшы тарапынан өз қызметкерлерін бағалау жүйесінің бірі болып табылады. Әр қызметкердің мүмкіндіктері мен потенциалын анықтауға, олардың жасаған еңбек нәтижесінің жоғары деңгейде болуын әсерін тигізеді. Бірақ көп компанияда қызметкерлер бұл жүйенің енгізілуіне өздерінің қарсылықтарын білдіреді. Себебі, әр қызметкердің жалақы жүйесі осы жүйемен тығыз байланысты.

Көрсеткіштер қызметкердің маман ретінде өсуіне септігін тигізуі тиіс. Мысалы, сақтандыру үшін 1 жылда орындалуы тиіс сақтандыру шарттарының саны көрсетіліп, қызметкер оны асыра орындаған жағдайда қосымша сыйақы алуға мүмкіндігі болады. Ал, қызметкер көрсеткіштерді орындамаса, сыйақы алмайды, бірақ ол үшін жазаланбайды.



Сурет 1 – компанияның мотивация жүйесінің құралдары [2, 177 б]

1-суретке сәйкес, мотивациялық жүйенің тұрақты және ауыспалы бөлімі де қолданылады, сақтандыру шартының санына байланысты берілетін сыйақы мөлшері ауыспалы бөлім болып табылады. Демек, тұрақты көрсеткіште емес, ал жылдық бонус-әр қызметкердің жыл бойы орындаған сақтандыру шартының көлеміне байланысты анықталады. Ал жанама мотивацияға жататын жеңілдіктер мен

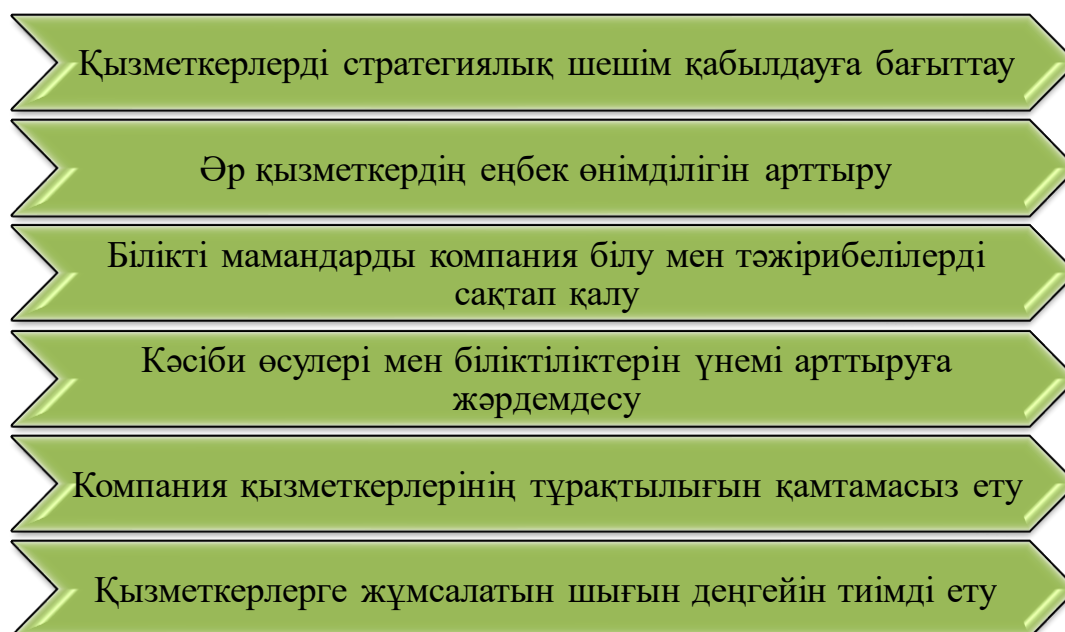
үстемақылар да тұрақты негізде әрекет етеді, яғни еңбек көрсеткіштері мен нәтижелеріне қарамастан ұсынылатын болады.

КРІ мотивация жүйесіне байланысты төмендегі қызметтерді атқарып, компания мотивация жүйесін одан әрі жетілдіруге мүмкіндік береді:

- әр қызметкер өз міндеттерін бар жауапкершілікпен орындауға;
- әр қызметкердің потенциалы компанияның қай саласы жақын екенін білуге;
- қызметкердің еңбек нәтижесінің жоғары сапада жасалуы компанияның болашаққа қойған ұзақ мерзімді жоспарларын тез уақытта жүзеге асуына;
- компанияда пайда болатын проблемаларды анықтап, оларды қысқа уақыт аралығында және қандай жолмен шешуге болатынын анықтауға мүмкіндіктер береді.

Әр компания қызметкері компанияның маңыздылығы мен рөлін сезіну үшін, оларды белгілі бір өкілеттілікпен міндеттеу керек. Сол кезде қызметкер компаниядағы маңыздылығын, әр қызметкерге деген компанияның сенімділігі мен ықыласын сезіну арқылы жоғары еңбек нәтижелерін алып келеді [3, 378 б].

Компания қызметкерлерінің мотивациялық жүйесін құрастыруда Қаржылық бөлімнің жетекшісінің де пікірі маңызды болғанымен, ол қызметтік лауазым иесі мотивациялық жүйеге жұмсалатын қаражат көлемін анықтауға, жоспарлауға міндетті.



Сурет 2 - Компанияның мотивациялық жүйесінің мақсаты

Компанияға ұсынылатын мотивациялық жүйе келесідей сипатталатын болады:

1. Қолданбалы болуы - барлық қызметкерлер үшін қол жетімді болуы тиіс;

2. Қолданудың мөлдір болуы - компания қызметкерлеріне берілген кез-келген мотивациялық шара туралы барлық қызметкерлер білуі қажет, шараларды тағайындау ашық және жария түрде жүргізілуі тиіс;

3. Табысты болуы - компания қызметкерінің компанияға әкелген табысы мен сол үшін оған берілген сыйақы арасындағы есептіліктің болуы, алған сыйақы мөлшері табыс деңгейінен артпауы немесе кемімеуі тиіс;

4. Заң шеңберінде болуы – компанияның ішкі құжаттарының, жарғысының, даму стратегиясының талаптарына сай марапатталуы немесе жазалануы тиіс [4, 236 б].

Қорытындылай келе, компанияда ұйымдастырған бір жобаның ішінде басқарма төрағасы топ-менеджерлерге басқарушылық команданы құрып, жаңа мотивациялық жүйе (KPI) туралы толыққанды меңгерулері үшін ең тиімді шешім тестілеу мен сауалнама жүргізу болып табылады.

Бұл әдістерді компанияда жүргізудің себебі, қызметкерлердің ең алдымен қандай мотивациялық жүйені қалайтынын білу арқылы қызметкерлерді ақпараттандыру.

#### **Пайдаланылған әдебиеттер тізімі.**

1. Адашев А. У., Менеджмент функциясы ретінде персоналды ынталандыру / Х. О. Арслонов // Әлемдік ғылым. – 2019. – № 1(22). – 34-37 б.

2. Қызметкерлерді ынталандыру процесінің теориялық негіздері / Г. Ду // Қазіргі ғылымның теориясы мен практикасы. – 2020. – № 5(59). – С. 177-179.

3. Егоршин, А. П. Еңбек қызметін ынталандыру және ынталандыру: оқу құралы / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 378 с.

4. Елкин, С. Е. Ұйымның персоналын басқару. Адам дамуын басқару теориясы: оқу құралы / С. Е. Елкин. – Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. – 236 с.