

МАЗМҰНЫ

КІРІСПЕ.....	3
1 НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДА ПЕРСОНАЛДЫҢ ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАҒАЛАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ	
1.1 Кәсіпорын персоналының еңбек нәтижелілігін бағалау ұғымы, функциялары, қарғалары және әдістері.....	5
1.2 Қазақстан Республикасында қызметкерлерді бағалау және еңбекақы төлеу.....	12
2 "KEGOC" ААҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАҒАЛАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫ ТАЛДАУ	
2.1 "KEGOC" ААҚ жалпы сипаттамасы	
2.2 Персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалауды талдау.....	16
2.3 "KEGOC" ААҚ халықаралық қатынас тәжірибесінде персоналды ынталандыруды талдау.....	18
3 ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАҒАЛАУ МЕН ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ	
3.1 "KEGOC" ААҚ персоналды ынталандырудағы даму перспективалары	
3.2 Еңбек нәтижелілігін бағалау мен еңбекақы төлеудің шетелдік тәжірибесі.....	23
ҚОРЫТЫНДЫ.....	29
ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ.....	31

КІРІСПЕ

Бұл тақырып қазіргі Қазақстан Республикасының нарықтық қатынастары қалыптасу жағдайында өте маңызды және қызықты тақырып болып табылады. Себебі еңбек нәтижелілігін бағалау тікелей олардың жалақысымен байланысты, ал жалақыға байланысты барлық мәселелер соңғы жылдары қоғамда шиеленіскен реакция тудырады. Бұл тақырыпты тандап алған себебім қазіргі нарықтық экономика жағдайында қызмет ететін шағын кәсіпорындардағы қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалаудың көкейкестілігі, ғылыми және тәжірибелік маңызы өте жоғары болып табылады. Ал курстық жұмысты жазу үшін пайдаланылған зерттеу объектісі «Жарқын» ЖШС болып табылады, себебі бұл шаруашылық субъект, ірі кәсіпорын болып саналады, яғни қызметкерлер саны 500 адамнан асады, және берілген тақырыпты әртүрлі деңгейде қарастыруға өте ықпайы.

Персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалау жүйесін дұрыс ұйымдастыру жалақы мен еңбек саны мен сапасы және соңғы өндірістік нәтижелер арасында тікелей байланыс орнату үшін қарастырылады. Оның міндеті материалдық ынталандыруды өнім сапасын жоғарылатумен, қызметкерлердің квалификациясымен және кәсіби шеберлігін өсіріпмен байланыстыру; жұмысшылардың қолда бар резервтерді мобилизациялауға, алдағы тәжірибелерді және өнімділігі жоғары және жоғары сапада еңбекті ұйымдастыруды енгізуге қызығушылық тудыру, сонымен қатар жұмысшылардың өндірістік қателіктері және еңбек тәртібін бұзушылығы үшін жауапкершілігін жоғарылату.

Курстық жұмыстың мақсаты - персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалау жүйесін талдау және шетелдік тәжірибені зерттеу негізінде өндірістік кәсіпорында еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыруды жетілдіру бойынша ұсыныстар жасап шығару.

Берілген жұмыста келесі міндеттер анықталған:

1. еңбек нәтижелілігін бағалаудың мәнін нарықтық экономика жағдайында қызметкерлерлердің еңбегінің негізгі ынталандыру формасы ретінде көрсету;
2. еңбек нәтижелілігін бағалау әдістерін қарастыру;
3. нақты кәсіпорында еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыруды талдау;
4. еңбек нәтижелілігін бағалаудың шетелдік тәжірибесін зерттеу;
5. кәсіпорында персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалауды жетілдіру жолдарын ұғыну.

Алынған курстық жұмыстың зерттеу объектісі болып «Жарқын» ЖШС өндірістік кәсіпорыны табылады, ол негізінде азық-түлік өнімдерін өндірумен айналысады. Берілген өндірістік және қаржылық есептердің негізінде негізгі техника-экономикалық көрсеткіштер есептелді, кәсіпорынның қаржылық жағдайы бағаланды, өндірістік қызмет тиімділігінің, өтімділік және қаржылық тұрақтылық көрсеткіштері есептелінді. Сонымен қатар жалақы іркінің құрамы анықталды, 2001-2008

жылдар үшін «Еңбек бойынша есеп» және оперативті деректердің негізінде оған талдау жүргізіліп, тарифтік топ және берілген кәсіпорында қолданылатын еңбекақы төлеу жүйесі, сонымен қатар кәсіпорындағы персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалау жүйесі қарастырылды. «Жарқын» ЖШС-де еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыруды жетілдіру бойынша кейбір әдістер көрсетілді.

Курстық жұмысты жазған кезде бірнеше заңдар қолданылды, олардың негізгілері болып «Қазақстан Республикасының еңбек туралы» Заңы, «Күнәгеріс минимумы туралы» Қазақстан Республикасының Заңы және тағы басқа. Жұмыста оқу құралдары, Ресей және Қазақстан ғылым-экономисттерінің ғылыми еңбектерімен мақалалары пайдаланылған.

Курстық жұмыс кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан және қолданылған әдебиеттерден тұрады. Жұмыстың бірінші тарауында нарықтық қатынастар жүйесіндегі еңбек нәтижелілігін бағалаудың мәні ашылады, сонымен қатар кәсіпорында еңбек нәтижелілігін бағалау персоналды ынталандырудың бір формасы ретінде қарастырылды және Қазақстан Республикасында қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалаудың ерекшеліктері қарастырылады.

Екінші тарауда «Жарқын» ЖШС-ң өндірістік-шаруашылық және қаржылық қызметі бағаланады, сонымен қатар өнеркәсіптік кәсіпорында персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыру мен жұмысшыларды ынталандыру жүйесіне талдау жүргізіледі.

Курстық жұмыстың үшінші тарауында кәсіпорында еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыру бойынша жүргізілген талдау және шетелдік тәжірибені оқу негізінде зерттелінетін объекте еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыруды жетілдірудің жолдары анықталған. Қорытындыда түйіндер мен ұсыныстар беріледі.

1 НАРЫҚТЫҚ ЭКОНОМИКА ЖАҒДАЙЫНДА ПЕРСОНАЛДЫҢ ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАҒАЛАУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

1.1 Кәсіпорын персоналшының еңбек нәтижелілігін бағалау ұғымды, функциялары, қағидалары және әдістері

Қызметкер ұйым коллективіне бейімделіп және өз жұмысын тиімді орындауға қажетті дайындықтан өткеннен кейінгі қадам болып оның жұмысының тиімділігін анықтау табылады. Осында жұмыс нәтижесін бағалаудың мақсаты бекітілген Бұны бақылау функциясының жалғасы ретінде қарастыруға болады. Бақылау процесі стандартты бекіту және бекітілген нормалардан ауытқуларды анықтау үшін нәтижелерді өлшеу және егер қажеттілік болса түзету шараларын қабылдауды қарастырады. Сәйкес түрде, жұмыстың нәтижесін бағалау әр жұмысшының оған делегирленген жауапкершілікті қаншалықты тиімді орындайтындығы туралы ақпаратты басшылардың жинауын талап етеді.

Негізінде, жұмыс нәтижесін бағалау 3 мақсатты көздейді: әкімшілік ақпараттық және мотивациялық.

Әкімшілік функциялар: қызмет бойынша жоғарылату, төмендету, ауыстыру, еңбек туралы келісімді тоқтату. Әр ұйым өз персоналшының жұмысының нәтижесін жұмыс бойынша жоғарылату, төмендету, ауыстыру және еңбек туралы келісімді тоқтату үшін және т.б. әкімшілік шешімдерді қабылдау үшін жүргізіп отыру керек. Қызмет барысында жоғарылату ұйымға көмектесе алады, себебі өз қабілеттіліктерін көрсеткен жұмысшылармен бос орындарды (вакансия) толтыра алады. Сонымен қатар ол қызметкерлерге де көмектеседі, себебі олардың жетістікке жету және өзін өзі құрметтеу қажеттіліктерін етейді. Қызмет барысында жоғарылату - жұмысты ете жақсы орындаушыны мойындаудың жақсы әдісі. Бірақ қызмет барысында жоғарылату кезінде басшы тек қана жаңа лауазымдағы міндеттерді тиімді орындай алатын жұмысшыларды ғана жылжыту керек. Екіншіке орай келісілік жағдайда өз жұмысын жақсы орындайтын қызметкерлерді жоғарылатады, ал олар жаңа лауазымдағы міндеттерді жақсы орындай алмайды.

Ауыстыруды жұмысшының тәжірибесін кеңейту үшін қолдануға болады, егер басшылық жұмысшы басқа лауазымда жақсырақ жұмыс істейді деп ойласа. Кейде ауыстыруды егер жұмысшы қанағаттанарлықсыз жұмысты атқарып жүрсе, бірақ оның тәжірибесі мен бұрынғы жетістіктерін ескеріп басшылық онымен еңбек туралы келісімді тоқтату этикалы емес деп санаған жағдайда қолданады. Бұндай жағдайда ауыстыру қызмет барысында төмендетуді білдіреді және жаңағы жұмысшы пайда әкеле алатындай қызметте болады, сонымен қатар қабілетті жас жұмысшының мансабына кедергі келтірмейді және ұйымның мақсаттарын жүзеге асыруына кедергі келтірмейді.

Ал егер жұмысшыға оның жұмысының нәтижесін бағалап және оны жоғарылатуға жеткілікті мүмкіндіктер берген болса, бірақ жұмысшы ұйым

стандарттарына сәйкес жұмыс істей алмайтын немесе істегісі келмейтін болса, ұйым мақсаттары жүзеге асыру керек болғандықтан ол жұмысшымен еңбек туралы келісім тұтатылуы керек. Әкімшілік жағдай қандай болмасын, жұмыс нәтижесін бағалаудың тиімді әдісінің негізделген шешім қабылдау мүмкін емес.

Ақпараттық функциялар. Қызмет (жұмыс) нәтижесін бағалау адамдарға олардың орындаған жұмыстарының салыстырмалы деңгейі туралы ақпарат беріп тұру үшін қажет. Бұл жағдайда жұмысшы тек қана қаншалықты өзінің жақсы орындайтынын ғана емес, сонымен қатар өзінің күшті және әлсіз жақтарын және ол қандай бағытта жетіле алатындығын біледі.

Еңбек нәтижелілігін бағалауға әсер ететін факторлар:

1. Берілген қызметкердің орындайтын жұмыстарының сипаттамасы. Яғни, қызметкердің немесе менеджердің жұмысы қара жұмысшының жұмысына қарағанда жоғарырақ бағаланады.
2. Мемлекеттік талаптар, шектемелер және заңдар. Қызметкерлерді қызмет барысында жоғарылату, олардың жалақысы және т.б. саласындағы мемлекет тарапынан бақылау кәсіпорындарды жанама түрде жақсырақ жетілмеген бағалау жүйесін құруға итермелейді.
3. Бағалаушының жұмысшыға жеке қатынасы. Егер бағалаушының моральдық құндылықтары жұмыс этикасымен сәйкес келетін болса, онда оның бағалауы үлп мағына бiлдiредi. Егер бұл процесс жамаат адамның қолында болса, онда жұмыстан шығару мен қабыл алмау (отказ) саны көбейеді, еңбек өнімділігі де төмендеуі мүмкін. жұмысқа қатынасы формалды менеджер үшін басқа жұмысшының еңбек нәтижесінің бағасы маңызды емес болып табылады.
4. Басшының жұмыс стилі. Басшы алынған бағаны әртүрлі пайдалана алады: әділ немесе әділ емес, мұқабалау үшін немесе жазалау үшін, оң немесе теріс.
5. Кәсіподақ әсері. Олар еңбек нәтижелілігін бағалауға да әсер ете алады: сол жүйені мұқабалай алады немесе оған қарсы шыға алады.

Жұмыстың нәтижесін бағалау мәселесі.

Шынықпен де басқару персоналдың әрекетін бағалаған кезде көптеген мәселелер туындайды:

- өндірістің нәтижесін (тиімділігін) қалай белгілеу керек;
- басқару функцияларының осы нәтижелерге (басқару тиімділігіне) қосқан үлесін қалай бағалау керек;
- осы үлеске қосқан әрбір қызметкерлердің пайын қалай бағалау керек;

Мысалы, кәсіпорында басты технологиялық бөлімі бар өнімді дайындаудың он шақты технологиялық процесін ойлап шығарды және өнімнің жаңа түрлерін шығарудың он шақты технологиясын жасап шығарды. Сонда негіз бөлімнің жұмысының нәтижесі деп қарастыру керек? Осы жаңа технологиялық процестерді енгізгеннен кейінгі кәсіпорының түсірген пайдасын ба, немесе жаңадан ойлап шығарылған технологиялық процестер саны мен олардың бытырғы жылымен салыстырғандағы өсу немесе кемуін ба?

Әдетте, басқару әрекеттерінің кәсіпорының нәтижелеріне әсерін

есептеудің қиындығына байланысты басшылар мен мамандардың жұмысын бағалауды тікелей олардың еңбектерінің нәтижесі арқылы белгілейді. Терең еңбек бөлінісі нәтижесінде белгілі бір нақты жұмыс түріне маманданатын қызметкерлер мен мамандардың жұмыстарының нәтижесі сандық көрсеткіштермен анықталады. (мыс: өнділу кезіндегі ақтарат т.б.) Бұл мәселені шешу оңай және ондай қызметкерлерге жалақының есептеу оңай болып табылады. Ал осы топқа жатпайтын қызметкерлер үшін басқа тәсіл қолданылады. Ол жанама тәсіл, яғни осы тәсіл бойынша қызметкерлердің өзінің функционалдық міндеттерін қалай орындайтындығына (орындау жылдамдығы, уақтылығы, толықтығы және т. б.) сәйкес бағалайды.

Жанама түрде бағалаудың басқа жолы жұмыс процесін бағалаумен байланысты, яғни еңбек шығындарын (уақытты) зерттеумен байланысты.

Бұл жағдайда жұмысты жіктеу жүзеге асырылады, берілген жұмысшыға сәйкес (свойственные) және сәйкес емес деп бөледі. Бұл жіктеу оның лауазымдық міндеттеріне сәйкестілігімен анықталады. Еңбек нәтижесін бағалауда уақыт көрсеткіштерін пайдалану егер жекелеген жұмыстар үшін оны орындауға жіберілетін уақыт шығынының нормативтерін бекітіп шығарса тиімді болады.

Басшылар мен мамандардың жұмыс күнінің суреті (самофотография) арқылы әр-түрлі жұмыстарға бөлінген нақты уақыт шығыны зерттеледі. Орындайтын функциясына сәйкес уақыт шығынының қаршылығы бағаланады, яғни уақыт шығыны ішінде шығармашылық, ұйымдастырушылық, техникалық жұмыстарды орындауға кеткен уақыт шығынының үлесі, лауазымдық міндетке сәйкес келетін және сәйкес келмейтін жұмысты орындауға кеткен уақыт шығынының үлесі (жұмысшының кінәсінен, оған тәуелді емес басқа себептерге байланысты) т.б. Бұл кезде жұмыс уақытының қорын қаншалықты үнемді пайдаланса, сол жұмысшының еңбек нәтижелілігінің бағасы соғұрлым жоғары болады. Бірақ уақыт шығыны еңбектің экстенсивті жағын сипаттайды, интенсивті болмаса да, қиындығы ескерілуі керек.

Жұмыс қиындығының (күрделілігінің) белгілері:

1. Функциялар, еңбек мазмұнын құрайды;
2. Жұмыстың әртүрлілігі, оның қайталанушылығы, кешенділігі;
3. Жұмысты өз бетінше орындау деңгейі;
4. Басшылықтың масштабы және күрделілігі;
5. Жауапкершіліктің сипаты және деңгейі;
6. Жұмыстағы жаңалық деңгейі және шығармашылық деңгейі және т.б.

Бағалаудың міндеттері. Еңбек нәтижесі бойынша басшылар мен мамандарды бағалаудың міндеттері болып төмендегілер табылады:

1. Жұмысшының жұмыс істеп тұрған лауазымға сәйкестігін анықтау;
2. Қызметкердің лауазымдық жалақысының деңгейін анықтау үшін және қызметкердің еңбегінің жалпы тиімділігін үйлестіру үшін коллективте еңбек төлемі жағдайында еңбек салымын анықтау;
3. Жұмысшылардан жекелеген қайтарылымдылығын қамтамасыз ету, олардың соңғы нәтижеге нақты бағытталуын, ұйымның, кәсіпорынның немесе

фирманың басты мақсаттарына мамандар мен басшылардың бағытталуын қамтамасыз ету.

Кадрларды іскерлік бағалау нәтижелері арқылы келесі басқару мәселелерін шешуге болады:

1. Кадрларды таңдау.

- үміткерлердің жеке қасиеттерін бағалау;
- үміткерлердің квалификациясын бағалау.

2. Алынғып тұрған лауазымға сай келуі дәрежесін анықтау.

- қызметкерлерді қайта аттестациялау;
- қызметкерлерді орналастыру рационалдылығын талдау;
- лауазымдық міндеттерді орындау толықтылығы мен нақтылығын бағалау;
- қызметкерді сынау уақыты аяқталғаннан кейін бағалау.

3. Кадрларды пайдалануды жақсарту.

- қызметкерлердің жүктелу деңгейін анықтау, квалификация бойынша қолдану;

- басқару еңбегін ұйымдастыруды жетілдіру.

4. Жұмыс нәтижелерінде персоналдың қосқан үлесін анықтау.

- қызметкерлерді қолдауды ұйымдастыру (материалдық, моральдық ынталандыруды күшейту, еңбек нәтижелілігі мен жалақы арасындағы өзара қатынасты қамтамасыз ету, сыйақы беру жүйесін ұйымдастыру);
- жазалау шараларын орнату.

5. Персоналды жылжыту, квалификацияны жоғарылату қажеттілігі.

- қызметкерлердің қызмет барысында жылжуын болжау;
- жауапкершілікті тапсырмаларды орындауға қызметкерлер таңдау;
- қызметкерлердің квалификациясын көтеру бағдарламаларын жасау;
- курстарда және квалификацияны көтеру бойынша институттарда оқу тиімділігін бағалау.

6. Басқару аппаратының құрылымын жақсарту.

- басқару аппаратының, мамандардың, бөлімдердегі жұмыскерлердің санын анықтау;
- сан нормативтерін тексеру;
- лауазымдық инструкцияны жасау және нақтылау.

7. Басқаруды жетілдіру.

- басқару стилі мен әдістерін жетілдіру (демократиялық бастауларды күшейту, бюрократизммен күрес және т.б.);
- персоналдың жауапкершілігін жоғарылату;
- басшылар мен бағынушылардың өзара қарым қатынасын нығайту.

Қызметкерлерді іскерлік бағалаудың қағидалары:

1. объективтілік - персоналды, оның іс-әрекетін, тәртібін сипаттау үшін жеткілікті көлемде толық көрсеткіштер жүйесін қолдану, көрсеткіштерді есептеу үшін дұрыс информациялық базаны пайдалану, жұмыстың жеткілікті ұзақ кезеңін қамту, осы кезең ішіндегі еңбек нәтижелілігінің

- өзгерісін ескеру;
2. оперативтілік - бағалаудың шапшаңдығы мен уақтылығы, оны тұрақты түрде жүргізу;
3. жариялық - персоналды бағалауды жүргізу тәртібімен және әдісімен кең таныс болуы, қызығушылық білдірген тұлғалардың бәріне нәтижелерді жеткізу;
4. демократизм - қоғамның қатысуы, бағалауға әріптестер мен бағынушыларды да тарту;
5. талаптардың бірегейшілігі - бір-біріне айлауаындағы қызметкерлердің бәріне бірдей талаптар қойылу керек;
6. қарапайымдылық - бағалау процедурасының анықтығы, қол жетерлілігі, түсініктілігі;
7. нәтижелілік - бағалау нәтижелері бойынша міндетті түрде және тез шаралар қолдану;

Енді мамандарды және басшыларды бағалауды бөлек қарастыратын болсақ, мамандардың еңбегін бағалау әртүрлі бағыттарда жүзеге асырылады. Олардың негізгілері қызметкердің еңбек нәтижелілігін (негізгі және ішпелі (сопутствующий) еңбегі) бағалаумен байланысты, олар қызметкердің коллективте өзін өзі ұстау тәртібінің әлеуметтік-психологиялық бағалануымен толықтырылады.

Мамандар жүресінің нәтижесін бағалау көрсеткіштер жүйесі арқылы жүзеге асырылады. Мамандардың жұмысының сипаты мен мазмұнын ескере отырып, әсіресе жұмыс нәтижесін қаншалықты нақты сандық көрсеткіштермен өлшеу керек, белгілі бір жұмысты орындауға уақыт нормасы белгіленген бе және орындау керек жұмыстың нормаланған көлемін бөліп беретіндігін немесе бермейтіндігін ескере отырып әртүрлі көрсеткіштерді қолданады: еңбек күрделілігі, оның өнімділігі, сапасы. Кейбір кезде бағалау үшін барлық көрсеткіштердің жиынтығы қолданылады, ал қалған кезде - тек белгілі бір бөлігі қолданылады.

Мамандар жұмысының күрделілігі берілген жұмысшының категориясының қиындығын бағалайтын факторлардың (жауапкершілік, өз бетіншелік, жұмыстың түрі және т.б.) саны арқылы анықталады. Тәжірибеде жиі жанама бағалау әдісі қолданылады, яғни бұл жерде салыстыру эталонны ретінде лауазымдық инструкция қарастырылады.

Мамандардың еңбек өнімділігі бір бірлік уақыт ішіндегі орындалған жұмыс көлемімен сипатталады.

Сонымен бөлімнің өндірістік нәтижелерін сипаттайтын негізгі көрсеткіштер ретінде келесілер ұсыныла алады:

- маңызды номенклатура және көлем бойынша жоспарлы тапсырманы орындау;
- еңбек өнімділігі;
- өнімнің (орындалған жұмыстың) сапасы;

Жобалау жұмыстарымен айналысатын құрылымдық бөлім үшін басқарушы коллективтің еңбек нәтижелілігін бағалау көрсеткіштері келесілер болуы мүмкін:

- 1 жоспарлы және жоспарлы емес орындалған жұмыс саны;
- 2 орындалған жұмыстың сапасы;
- 3 жұмысты орындау мерзімін сақтау.

Басшының еңбегін бағалау кезінде коллективтің еңбек өнімділігін бағалау әрқашан мүмкін емес. Егер коллективтің орындайтын жұмысы нормаланатын болса, онда мамандардың еңбек өнімділігін бағалау сияқты еңбек әдісін қолдануға болады.

Бөлімнің еңбек сапасын бағалауды жеке жұмыстардың тікелей сапалық көрсеткіштері арқылы жүзеге асыруға болады және жалпы жұмыстағы (натуралды, құндық және еңбек сыйымдылығындағы) үлесін ескеру арқылы жүзеге асырылады.

1.2 Қазақстан Республикасында қызметкерлерді бағалау және еңбекақы төлеу

Іскерлік бағалау нәтижелерін әртүрлі мақсаттарда қолдануға болады, бірақ ең алдымен еңбекақы төлеудің ынталандырушы ролін арттыру мақсатында. Мәселенің мәні келесіде: қызметкердің тарифтік мөлшерлемесі (оқыда) белгіленеді, ал одан кейін периодты түрде оның еңбегінің және оның жұмысы мен тәртібінің бағалануының (балдарының) негізінде жоғарылату немесе төмендеуі туралы қарастырылады.

Еңбек бойынша бағалау еңбекақы төлеу деңгейіне үйлестіруді әртүрлі формада жүзеге асыруға болады. Ең бастысы еңбекақы төлеу арқылы, яғни материалдық қызығушылық тудыру арқылы өндіріс тиімділігін жоғарылатуға, адамның тәртібіне әсер етуге, оның өзін ары қарай дамытуға ұмтылуына, өзіне жауапкершілік алу бойынша квалификацияны қабылдауына әсер ету болып табылады. Бұл жерде қызметкердің өндірістік іс-әрекеті талап етілетін стандарттарға жауап беруі өте маңызды.

Қазіргі кезде персоналдың еңбекақысын ұйымдастыруда екі тұжырымдама бар: еңбекақы төлеуді оған жұмыс орындары тарапынан қойылатын талаптармен үйлестіру және оны қызметкердің жұмыс орында орындаған іс-әрекетінің нәтижесімен үйлестіру.

Еңбекақы төлеуді дәстүрлі ұйымдастыру еңбек нәтижелеріне, жеке шығарым көрсеткіштеріне тәуелді. Бірақ, техникадағы, технологиядағы, еңбекті және өндірісті ұйымдастырудағы өзгерістерге байланысты өнімнің жалпы шығарымына жеке адамның қосқан үлесін анықтау өте қиын, ал жеке шығарымды ынталандыру қажет емес болып қалды. Керісінше, бірізген, икемді, сенімді, құрылғыны тиімді пайдалануға (капитал салымдарынан қайтарымдар алуға) бағытталған жұмыстардың мәні өсіп кетті. Бұл жағдайларда өнім шығарымының көлеміне қатынасы жоқ өндірістік іс-әрекетті (жұмысқа шығу, машиналық құрылғыны пайдалану, материалдық ресурстарды үнемдеу және т.б. көрсеткіштерді ескере отырып) бағалау қажеттілігі немесе кәсіпорын, бөлім және топ қызметкерлерінің жалпы көрсеткіштерін ескере отырып бағалау қажеттілігі туындайды.

Жалақының құрылымында әдетте екі бөлікті ерекшелейді: тұрақты

және айнымалы. Табыстың тұрақты бөлігі (тариф) жұмыс істелген уақыт пен персоналдың квалификация деңгейін көрсетеді, және ол жұмыс уақытын бірдей өткізген берілген квалификациялық разряд жұмысшыларында бірдей болып табылады. Айнымалы бөлігі өндірістік тапсырманы орындау нәтижелеріне тәуелді, және сондықтан ол әртүрлі жұмысшыларда әртүрлі болады, немесе тіпті бір жұмысшыда әртүрлі кезеңде әртүрлі болуы мүмкін.

Жалақының айнымалы бөлігін сыйақы беру жүйесі реттейді, ол қызметкер іс-әрекетінің тек қана жеке нәтижелерін емес, сонымен қатар топтық нәтижелерін есепке алуға бағытталған.

Еңбекақы төлеуді ұйымдастыру деп еңбек мөлшері мен оны төлеу көлемінің, сонымен қатар құрамдас элементтерінің (еңбекақы төлеу жүйесі мен формасын таңдау, тарифтік жүйе, нормалау) арасында байланыс орнатуды түсінеміз.

Нарықтық қатынастар жағдайында жалақыны ұйымдастыру қағидалары мен функцияларының негізінде тікелей кәсіпорында еңбекақы төлеудің ұйымдастырушылық жүйесі құрылады. Жалақыны ұйымдастыруды қайта құру нарық талаптарына сәйкес келесі мәселелерді шешуді қарастырады:

- 1 Ақталмаған ақша қаражаттарын алу мүмкіндігін санамағандағы әр қызметкердің өз еңбегінің тиімділік резервтерін қолдануға және көрсетуге қызығушылығын жоғарылату;
- 2 Еңбекақы төлеудегі теңдеушілік жағдайларды ығыстыру, коллективтік және топтық еңбек нәтижелері мен жалақының арасындағы тікелей байланысқа қол жеткізу;
- 3 Еңбекақы төлеуде орындалатын жұмыстың күрделілігі мен еңбек шарттарын ескере отырып, әртүрлі категория қызметкерлері мен кәсіби-квалификациялық топтардың арасындағы қатынасты оңтайландыру;

Кәсіпорында жалақыны ұйымдастыру барысында жұмыс берушілер мен персоналдың мүдделері қарастырылады. Әрине, нарықтық қатынастарға ету барысында еңбекақы төлеу мәселелерін шешуде тараптардың құқықтары тең болу керек. Қазіргі жағдайда кәсіпорында жалақыны дұрыс ұйымдастыру оның негізгі элементі - еңбекақы төлеу жүйесі мен формасын таңдаусыз мүмкін емес.

Еңбекақы төлеу жүйесі мен формасын таңдау барысында меншік формасын, кәсіпорынның көлемін, оның құрылымын, өндіретін өнім сипатын ескерген дұрыс. Еңбекақы төлеу мәселесін шешкен кезде келесі үш факторды ескеру керек:

- 1 кәсіпорынның қаржылық жағдайы;
- 2 өмір құнының деңгейі;
- 3 бәсекелестердің тура сондай жұмыс үшін төлейтін жалақы деңгейі;

Еңбекақы төлеудің қазіргі әдістері сыйақы берудің әр-түрлі жүйелерін пайдалануға негізделген. Бұл кезде сыйақы беру көрсеткіштері, әдетте шығарымның күнделікті нормасына қол жеткізу немесе асырып орындау, қызмет көрсету, бірнеше іс-әрекет түрін біріктіру, квалификация деңгейі, сонымен қатар еңбек жағдайы болып табылады. Еңбекақы төлеу жүйелері тұрақты дамып отыру керек.

Реттеу әдістерінің жиынтығында жалақыны мемлекеттік реттеу ерекше орын алады. Бұл жағдайда мемлекет жалақының минималды деңгейі, әлеуметтік төлемдермен есептескендегі күнкөріс минимумы, кеденшілік сызығын, сонымен қатар Қазақстандағы еңбекақы төлеу жүйесін реформалаудың заңды базасын анықтау сияқты маңызды әлеуметтік нормативтерді бекітеді.

Мемлекеттік реттеудің негізі болып ҚР Заң актілері және нормативті құжаттары табылады. 2000 жылға дейін республика территориясында Қазақ ССР-ң заң туралы кодексі қызмет етті, ол 1972 жылы қабылданды, оған өзгертулер мен толықтырулар енгізілді. Кодекс негізінен социалистік еңбек қатынастарын реттеді. 2000 жылдың 1-қаңтарынан бастап «Қазақстан Республикасының еңбек туралы» ҚР Заңы күшіне енді. Ол келесі қағидаларды декларациялайды: әркім еңбек бостандығына және қызмет түрін, мамандықты таңдауға, қауіпсіздік және гигиена талаптарына жауап беретін нормалы еңбек жағдайына, дискриминациясыз жұмыс үшін марапатталуға, демалуға, жұмыссыздықтан қорғалуға, еңбек таластарын шешуге құқығы бар. Мемлекет азаматтарға минималды жалақыға, әлеуметтік қамтамасыз етуге кепілдік береді. Заң еңбек іс-әрекетіне байланысты пайда болатын қызметкер мен жұмыс берушінің арасындағы еңбек қатынастарын оның түріне, мамандығына және лауазымына қарамастан реттейді. Жұмыс берушілердің негізгі құқықтары мен міндеттері барлығы үшін бірдей болу керек. Нарықтық қатынастар жағдайында еңбекақыны дифференциациялаудың объективті факторларына қатысты мәселелерді экономикалық ұйымдар мен тәжірибе жеткілікті қарастырды.

Негізгілерінің қатарына мыналар жатады: күрделілік, еңбек қосымшасының территориялық шарттары.

Қазіргі жағдайда еңбек күрделілігі тәжірибеде қолданылатын тарифтік торларда немесе басқа да кәсіби-квалификациялық белгісі бойынша дифференциациялау формаларында нақтыланады. Еңбек жағдайы әртүрлі мүмкін болатын қосымша төлемдер, үстемелер немесе басқа өтемақы түрлерімен өтелінеді. Еңбек қосымшасының территориялық сферасы жұмыс күшінің әр-түрлі аймақтарындағы ұдайы өндіріс құнының айырмасы болғандықтан жалақыға қатысты аудандақ коэффициенттер бойынша, шөл, сусыз және биік таулы жерлердегі жұмыс коэффициенті бойынша есептелінеді.

Материалдық сфераны ұйымдастыру еңбекақы төлеу мәселелерін еңбек заңының талаптарын орындау арқылы (мейрам күндері, жұмыстан тыс уақытта, түнгі уақытта) шешеді, ол заң баптарында бекітілген. Бұл сұрақтардың барлығы жұмыс берушінің коллективті және жергілікті актілерінің негізінде шешіледі.

Қазақстан Республикасында қазіргі жағдайда жалақыны реттеу механизмі келесі негізгі элементтерден тұрады:

- 1 ұйымдастырушылық-құрылымдық формалары әр-түрлі ұйымдар мен кәсіпорындар үшін еңбекақы төлеудің минималды мөлшерлемесін бекітетін заңдық және нормативтік актілер жиынтығынан;
- 2 заңмен бекітілген минималды жалақы түріндегі мемлекеттік кепілдіктен;

3 жалақыны коллективтік келісімдік реттеудің дамып келе жатқан жүйесі, ол еңбек нарығының жұмыс күшінің бағасына қойатын талаптарын көрсетуге мүмкіндік береді;

4 жеке табыс салығы және әлеуметтік салық арқылы салықтық реттеу.

Нарықтық байланыстарға етумен бірге кәсіпорындарда жалақыны ұйымдастыруда айтарлықтай өзгерістер болды. Кәсіпорындар өзінің тапқан қаражаттарын бөлуге құқығы бар. Мемлекет тек минималды жалақыны реттейді, оны инфляция шамасына байланысты түзетеді, ең минималды есептік көрсеткішті бекітеді және салықтық мөлшерлемені бекітеді (яғни заңды және жеке тұлғалардан алынатын жеке табыс салығы және әлеуметтік салық), еңбекақы төлеуді ұйымдастырудың қалған сұрақтарының барлығын кәсіпорындар өздері шешеді.

Еңбекақы төлеу мен еңбек нәтижелерін үйлестіру сыйақыны ұйымдастыруда да қолданылады. Бірақ бұл жерде де өзінің ерекшеліктері бар, себебі сыйақы - қосымша еңбек үшін қосымша төлемді білдірді. Сыйақы беру кезінде, әдетте, еңбек өнімділігінің өсуі, өнім сапасының жақсаруы, отын және ресурстардың басқарылу түрлерін үнемдеу, өнімнің өзіндік құнын азайту және т.б. көрсеткіштер қарастырылады.

2 "KEGOC" ААҚ ПЕРСОНАЛЫНЫҢ ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІЛІГІН БАҒАЛАУДЫ ҰЙЫМДАСТЫРУДЫ ТАЛДАУ

2.1 "KEGOC" ААҚ жалпы сипаттамасы

"Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы" ашық акционерлік қоғамы ("KEGOC" ААҚ) Қазақстан Республикасы Үкіметінің 1997 жылдың шілдесіндегі Қаулысына сәйкес құрылды.

Қазақстан Республикасының мемлекеттік мүлікті басқару жөніндегі Мемлекеттік комитеті қоғамның құрылтайшысы болып табылады. Қоғамның мемлекеттік акциялар пакеті 100%-ды құрайды.

Оның мемлекеттік кешеніне Ұлттық электр торабын құрайтын кернеуі 110-ден 1150 кВ-қа дейінгі электр жеткізу желілері мен тіректік қосалқы стансалар кіреді, ол мемлекетаралық ағындарды, оған жалғанған электр стансалар қуаттарының аймақтық электржелілік компаниялар мен ірі тұтынушыларға берілуін қамтамасыз етеді.

"KEGOC" ААҚ маңызды стратегиялық орынға ие бола отырып, Ресей мен Орталық Азия энергожүйелерінің арасында энергетикалық көпір болып табылады.

Компания - Қазақстанның біртұтас электр энергетикалық жүйесіндегі электр энергия көтерме рыногының техникалық операторы, бұл дегеніміз "KEGOC" ААҚ-ның біртұтас жедел диспетчерлік басқаруындағы электр энергиясын өндірудің, жеткізу мен тарқатудың ортақ технологиялық түзілімімен біріктірілген электр стансалар мен электр желілер кешені екенін көрсетеді. Қазақстан Республикасының БЭЖ-дегі орталық диспетчерлік басқару Алматы қаласынан 9 аймақтық диспетчерлік орталықтар мен аудандық тарқатушы электржелілік компанияларындағы 18 диспетчерлік бекеттер арқылы жүзеге асырылады.

"KEGOC" ААҚ электр энергетикалық саласы дамуының стратегиясын айқындауға, оның техникалық саясатын түзіндіруге, келешек жоспарлар мен бағдарламаларды жасақтауға қатысады.

"KEGOC" ААҚ энергиямен жабдықтау жүйесіндегі өз орны бойынша электр энергиясының көтерме рыногы мен мемлекетаралық ағындар субъектілері үшін электр энергиясын жеткізу мен техникалық диспетчерлендіруді атқаратын табиғи монополист болып табылады.

"KEGOC" ААҚ қызметтерінің тарифтерін Қазақстан Республикасының табиғи монополияларды реттеу, бәсекелестікті қорғау мен шағын бизнесті қолдау жөніндегі Адапттік реттейді.

«KEGOC» ААҚ-ның құрамында «Жүйелік оператордың Ұлттық диспетчерлік орталығы» және жүйеаралық электр тораптарының (ЖЭТ) тоғыз фирмалы бар. Иелігінде жүйе құрамын электржелілік нысандары бар ЖЭТ фирмалдары аумақтық белгі бойынша түзілген.

Компания Алматы және Астана қалаларында кеңселерге ие.

Электр тораптарының таралуы келесідей жүзеге асырылады: көрнеуі 35-1150 кВ электр жеткізу желісінің жалпы ұзындығы 23321,967 км (тізбектер бойынша), оның ішінде:

- ӨЖ 1150 кВ – 1421,225 км;
- ӨЖ 500 кВ – 5335,262 км;
- ӨЖ 220 кВ – 13975,912 км;
- ӨЖ 110 кВ – 558,668 км;
- ӨЖ 35 кВ – 42,9 км.

ЖЭТ фирмалдарының теңгерімінде қуаттылығы 32209,05 МВА трансформаторлары орнатылған көрнеуі 35 – 1150 кВ 74 электр қосалқы станциясы бар, оның ішінде:

- 1150 кВ - 3 дана, қуаттылығы 9384,1 МВА;
- 500 кВ - 15 дана, қуаттылығы 11828 МВА;
- 220 кВ - 53 дана, қуаттылығы 10971,25 МВА;
- 110 кВ – 1 дана, қуаттылығы 2,5 МВА;
- 35кВ - 2 дана, қуаттылығы 23,2 МВА.

1. КEGOC АҚ-ның «Ақмола жүйеаралық электр тораптары» фирмалы (Астана қ.) 1997 жылдың қыркүйегінде құрылды.

Фирмалдың мүлтік кешеніне жалпы ұзындығы 4225,519 км (тізбектер бойынша) 220-1150 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі кіреді; фирмалдың құрамына жиынтық қуаттылығы 7606,6 МВА көрнеуі 220-1150 кВ 10 қосалқы станция кіреді.

2. КEGOC АҚ-ның «Ақтөбе жүйеаралық электр тораптары» фирмалы 1997 жылдың қазанында құрылды.

Фирмалдың мүлтік кешеніне жалпы ұзындығы 1200,02 км (тізбектер бойынша) 220-500 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі кіреді; фирмалдың құрамына жиынтық қуаттылығы 875 МВА көрнеуі 220-500 кВ 6 қосалқы станция кіреді.

3. КEGOC АҚ-ның «Алматы жүйеаралық электр тораптары» фирмалы 1997 жылдың қыркүйегінде құрылды.

Фирмалдың мүлтік кешеніне жалпы ұзындығы 2412,82 км (тізбектер бойынша) 35-500 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі кіреді; фирмалдың құрамына жиынтық қуаттылығы 2559,35 МВА көрнеуі 35-500 кВ 9 қосалқы станция кіреді.

4. КEGOC АҚ-ның «Шығыс жүйеаралық электр тораптары» фирмалы 1997 жылдың желтоқсанында құрылды.

Фирмалдың мүлтік кешеніне жалпы ұзындығы 1039,2 км (тізбектер бойынша) 110-500 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі кіреді; фирмалдың құрамына жиынтық қуаттылығы 3026,5 МВА көрнеуі 220-500 кВ 5 қосалқы станция кіреді.

5. КEGOC АҚ-ның «Батыс жүйеаралық электр тораптары» фирмалы 1998 жылдың шілдесінде құрылды.

Фирмалдың мүлтік кешеніне жалпы ұзындығы 1679,5 км (тізбектер бойынша) 220 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі кіреді; фирмалдың

құрамына жиынтық қуаттылығы 950 МВА көрнеуі 220 кВ 5 қосалқы станция кіреді.

6. KEGOC АҚ-ның «Сарыбай жүйеаралық электр тораптары» филиалы 1997 жылдың тамызында құрылды.

Филиалдың мүлкітік кешеніне жалпы ұзындығы 2416,481 км (тізбектер бойынша) 110-1150 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі; сондай-ақ жиынтық қуаттылығы 6569,9 МВА көрнеуі 220-1150 кВ 8 қосалқы станция кіреді.

7. KEGOC АҚ-ның «Солтүстік жүйеаралық электр тораптары» филиалы 1997 жылдың қыркүйегінде құрылды.

Филиалдың мүлкітік кешеніне жалпы ұзындығы 3216,389 км (тізбектер бойынша) 110-1150 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі; сондай-ақ жиынтық қуаттылығы 3518,1 МВА көрнеуі 110-1150 кВ 8 қосалқы станция кіреді.

8. KEGOC АҚ-ның «Орталық жүйеаралық электр тораптары» филиалы 1997 жылы құрылды.

Филиалдың мүлкітік кешеніне жалпы ұзындығы 2918,58 км (тізбектер бойынша) 220-500 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі; сондай-ақ жиынтық қуаттылығы 3861 МВА көрнеуі 220-500 кВ 10 қосалқы станция кіреді.

9. KEGOC АҚ-ның «Шымкент жүйеаралық электр тораптары» филиалы 1997 жылдың қыркүйегінде құрылды.

Филиалдың мүлкітік кешеніне жалпы ұзындығы 4213,458 км (тізбектер бойынша) 220-500 кВ жоғары вольтты электр жеткізу желісі; сондай-ақ жиынтық қуаттылығы 3252,6 МВА көрнеуі 220-500 кВ 13 қосалқы станция кіреді.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 13 мамырдағы №455 қаулысына сәйкес электр энергиясын "KEGOC" АҚ-ның тораптары бойынша жеткізу жөніндегі қызмет көрсетулеріне арналған тарифті есептеудің жаңа әдістемесі әзірленді және 2006 жылдың 1 қаңтарынан қолданысқа енгізілді. Әдістемеледе электр энергиясын 8 аймақ бойынша жеткізуге арналған тіркеулі аймақтық тарифтің түзілуі энергия тапшылығының еселігіштері мен тораптың өткізу қабілетін пайдалана отырып ойластырылған және де ол электр энергиясын жеткізуге арналған тарифтердің желі ұзындығына тікелей тәуелділігін болдырмайды.

2.2. Персоналдың еңбек нәтижелілігін бағалауды талдау

Қазақстан Республикасындағы біртұтас электр энергетикалық жүйенің Жүйелік операторы болып табылатын "KEGOC" АҚ-ның басты мақсаты - қазіргі заманғы техникалық, экономикалық, экологиялық талаптарға, кәсіби қауіпсіздік және денсаулық қорғау стандарттарына сәйкес Қазақстан Республикасындағы біртұтас электр энергетикасы жүйесінің жұмыс сенімділігін қамтамасыз ету.

Бизнестің әлеуметтік жауапкершілігі аясында «KEGOC» АҚ қызметкерлеріне ішкі нормативтік құжаттармен реттелетін әлеуметтік қолдау көрсету мен қайырымдылық көмек көрсету жөніндегі іс-шараларды Қоғам құрылған уақыттан бастап үзбей жүргізіп келеді. Компанияның әлеуметтік саясатының бір бағыты қызметкерлердің денсаулығына қамқорлық таныту, қызметкерлерді және олардың отбасы мүшелерін қорғауды қамтамасыз ету болып табылады. «KEGOC» АҚ қызметкерлерін әлеуметтік қолдау мақсатында төлемдерді жүзеге асыру ережелері негізінде 2007 жылы Компания 609 қызметкерге жалпы сомасы 27,301 млн. теңгеге материалдық көмек көрсетті. Корпоративтік өзара қарым-қатынастарды күшейту үшін жыл сайын мемлекеттік, ұлттық және кәсіби мерекелерге байланысты (Наурыз мейрамы, Энергетиктер күні) мәдени іс-шаралар өткізіліп тұрады. Компания «Энергиятех кәсіподағымен» бірлесе еңбек қорғау мәселелері бойынша ынтымақтасып жұмыс істейді. Осы мақсатта еңбек қорғау жөніндегі қоғамдық инспекторлар тобы құрылды, кәсіподақ өкілдері жазатайым оқиғаларды тексеру жөніндегі комиссиялардың жұмысына қатысады. Компанияда әрдайым салауатты өмір салтын насихаттау мен ұстануға ерекше көңіл бөлінеді. Салауатты өмір салтын насихаттауда корпоративтік рухты көтеретін спорттық іс-шаралар ұйымдастырылады. Компания кәсіподақпен бірлесе отырып, жыл сайын спорт жарыстары мен қызметкерлердің белсенді демалыстары бойынша іс-шаралар өткізіліп тұрады. 2007 жылы спорттық іс-шараларға Компания қаржысынан 2,009 млн. теңге бөлінді. Биыл 9 қыркүйекте Астананың 10-жылдық мерейтойына орай Ақтөбе қаласында волейбол спартакиадасын өткізді. Сондай-ақ 2008 жылғы 5-7 қыркүйек аралығында өткен «Би Джи Энерджи Чаллендж» (BG Energy Challenge) халықаралық әлеуметтік жобасы – командалық спорт жарысына қатысып, ұлттық компаниялардың арасында KEGOC командасы ең үздік деп танылды.

Компанияның энергетика ардагерлерін, зейнеткерлерді, Ұлы Отан соғысының ардагерлері мен еңбек майданының ардагерлеріне, жауынгер интернационалистерге материалдық және моральдық қолдау көрсетуге бағытталған әлеуметтік саясатын ерекше атап өту керек. Осы әлеуметтік топтардан Компания есебінде 540 адам тұрса, олардың барлығына дерлік тұрақты материалдық көмек көрсетіліп отырады.

Өндірістік қызметпен қатар «KEGOC» АҚ көмекке мұқтаж топтарға, білім беру, денсаулық сақтау, спорт мекемелеріне, бұқаралық ақпарат құралдарына және қоғамдық ұйымдарға көмек көрсетуді қоса алғанда, қоғамның мәдени және қайырымдылық салаларына қолдау мен дамытуға бағытталған еңулі әлеуметтік жұмыс жүргізіп отыр.

«KEGOC» АҚ қызметкерлер құрамының жалпы сипаттамасы төмендегідей

«Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан Компаниясының «KEGOC» кадрлық әлеуеті оның табысын анықтайтын маңызды

стратегиялық факторлардың бірі болып табылады. Қазіргі таңда «KEGOC» АҚ-да 4000 адам табысты еңбек етіп жатыр.

Қызметкерлердің әлеуеті өндірісті дамыту, еңбек тиімділігі мен өнімділігін арттыру бағдарламасын іске асыру мүмкіндігін анықтайды.

2005, 2006, 2007 жылдардың статистикалық деректері

Көрсеткіштер	2005 жыл	2006 жыл	2007 жыл
Саны (адам)			
ерлер	3931	3960	3935
әйелдер	1029	1054	1047
басшылар	610	626	629
мәлімдар	1298	1306	1338
қызметкерлер	34	37	37
жұмыскерлер	1989	1991	1911
Жас құрамы, (%)			
30 жасқа дейін	17,2	18,2	19,8
31-40 жас аралығы	25,4	24,4	24,3
41-50 жас аралығы	33,4	32,5	30,6
51-54 жас аралығы	11	11,4	11,3
55-60 жас аралығы	10,1	10,2	10,7
61-63 жас аралығы	1,2	1,4	1,5
зейнеткерлер	1,7	1,9	1,5
Жұмыс етілі, (%)			
1 жылға дейін	8,5	9,2	10,9
1-3 жыл аралығы	14,4	12,5	15,1
3-5 жыл аралығы	11	13,3	12,3
5-10 жыл аралығы	21,5	22,5	18,0
10 жылдан артық	44,6	42,5	43,7
Білім деңгейі, (%)			
жоғары	44,4	46,8	48,0
арнайы орта	23,9	22,1	22,7
орта кәсіби	10,1	11,6	10,9
орта	21,6	19,5	18,4
Қадр тапшылығы (%)			
жалпы	9,7	11,9	12,4
басшылар мен мәлімдар	10,1	11,7	14,3
жұмыскерлер	9,2	12	10,5
Оқыту			
біліктілігін көтерді (адам)	1039	1086	839

оқуғашығындар (мың теңге)	36902	41240	71528
---------------------------	-------	-------	-------

Қазіргі таңда қызметкерлердің біліктілігін көтеру Компаниядағы басымдыққа ие істердің бірі болып отыр. Компания қызметкерлерінің біліктілігін көтеру Қазақстан мен Ресейдің мамандандырылған жоғары оқу орындары мен Қазақстанның оқу комбинаттарында жүргізілді. Тек 2007 жылдың өзінде 839 қызметкер біліктілікті көтеру курстарына қосымша білім алуға жіберілді.

Бұдан басқа, ҰЭЖ жаңғырту жобасының шеңберінде 20 адам сирек кездесетін мамандықтар бойынша арнайы дайындықтан өтті.

Компания өндірістік техникалық персоналды жаңалап отыру, ҰЭТ жаңғырту жобасын іске асыру жағдайларындағы талаптардың жоғары деңгейіне сәйкес оның сапалық құрамын жақсарту жөнінде жоспарлы жұмыс жүргізуде. Компания басшылығы мен мамандарының кадр резервін қалыптастыруға тұрақты көңіл бөлініп отыр.

Қызметкерлер жұмысын уәждеу мен ынталандыру жұмыстары келесідей. Еңбек нарығында 2007 жылдың бірінші жартысында мұнай-газ және құрылыс салаларының тарапынан жоғары білімді техникалық мамандарға сұраныстың айқайына байланысты осындай мамандардың тапшылығы, сондай-ақ шекаралас жатқан РФ облыстарына кадрлардың жұмыс іздеп кетуі байқалды. Кадр тапшылығын азайту және персоналды ынталандыру мақсатында 2007 жылдың 1 сәуірінен бастап «KEGOC» АҚ қызметкерлерінің еңбекақысы орташа есеппен 36%-ға, оның ішінде өндірісте жұмыс істеп жатқан филиал қызметкерлерінің еңбекақысы 40%-ға, Атқарушы дирекция қызметкерлерінің еңбек ақысы 24%-ға артты. 2007 жылы компания бойынша орташа айлық еңбекақысының көлемі 89 336,1 теңгені құрады, 2006 жылдың есеп беру кезеңіне 32%-ға өсті, оның ішінде жұмыскерлердің орташа айлық еңбекақысы 46%-ға, ал мамандардікі – 32%-ға, басшылардікі – 22%-ға артты.

Еңбекақы төлеу ірры (ЕҚТ) жоспарланған 4 229,3 млн теңгеден (6,6 млн теңге үнемделді) 2007 жылы 4 222,7 млн теңгеге өсті. Өткен жылмен салыстырғанда ЕҚТ 35,2%-ға артты (2006 жылы – 3 123,8 млн теңге).

23 "KEGOC" ААҚ қалыңаралық қатынас тәжірибесінде персоналды ынталандыруын талдау

ТМД елдерінің электр энергетикасында бірігу үдерістері 1992 жылдың 14-ақпанында басталды, онда үкімет басшыларының Кеңесінде ТМД электр энергетикасының саласында мемлекетаралық қатынастарын үйлестіру туралы Келісімге қол қойылды. 14.02.92. осы Келісімге сәйкес, біріктірілген энергетикалық жүйелердің тиімді атқарылдануы негізінде орнықты да сенімді энергожабдықтауды қамтамасыз етуге арналған бірлестірілген және үйлестірілген іс-қимылдарды жүргізу мақсатында мемлекеттер ТМД Электрэнергетикалық Кеңесін құрды, оған Кеңес мүшелерінің (Армения,

Беларусь, Грузия, Қазақстан, Қырғызстан, Молдова, Ресей, Тәжікстан) электр энергетикасын басқару органдарының бірінші басшылары кірді. 1998 жылдың 25 қарашасында ТМД үкіметтері басшыларының Кеңесі отырысында қол қойған ТМД қатысушы мемлекеттердегі электр энергетикалық жүйелердің қатарлас жұмысын қамтамасыз ету туралы Шарт мемлекеттер мен шаруашылық субъектілерінің энергосжүйелердің қатарлас жұмысқа кірген кездегі өзара іс-қимылының құқықтық негіздерін салған бірінші заңды құжат атанды.

Қазақстан БЭЖ мыналармен қатарлас жұмыс істейді:

- Ресей БЭЖ-мен Қазақстан Республикасы және Ресей Федерациясы энергетикалық жүйелерінің қатарлас жұмысы туралы 1999 жылғы 1 қазандағы №426 Шарты негізінде;
- Өзбекстан энергосжүйесімен Қазақстан Республикасы және Өзбекстан Республикасы энергетикалық жүйелерінің қатарлас жұмысы туралы 2002 жылғы 8 ақпандағы №13-Д-173 Шарты негізінде;
- Қырғызстан энергосжүйесімен Қазақстан Республикасы және Қырғыз Республикасының қатарлас жұмысы туралы 2002 жылғы 6 сәуірдегі №13-Д-313 Шарты негізінде.

Қатарлас түзінде ТМД-ге мүше 12 елдің 11 энергосжүйелері жұмыс істейді. Балтық теңіз жағалауының елдері де ТМД-ге мүше елдердің энергосжүйелерімен қатарлас түзінде жұмыс істеуде.

Ресей БЭЖ-мен қатарлас жұмыс түзіндерін жетілдіру «KEGOC» АҚ-ның басшысы міндеттерінің бірі болып табылады, ол «KEGOC» АҚ мен «Ресей БЭЖ» РАҚ 1999 жылы қол қойған шарт (01.10.1999ж. №426 Шарт) негізінде жүзеге асырылады. 2005 жылдан қатарлас жұмыс жөніндегі міндеттер «БЭЖ ФСК» ААҚ-на тапсырылды.

2001 жылдан қатарлас жұмыс шеңберінде Ресейге электр энергиясын Қазақстанның энергия көздерінен жеткелу ұйымдастырылды. 2001 – 2005жж. электр энергиясының Қазақстаннан Ресейге экспорты 17 062,0 млн.кВт.сағатты құрады.

2003-2005 жылы Қырғызстан мен Тәжікстаннан Ресейге Қазақстан аумағы арқылы транзитпен 3 639,74 млн. кВт.с. көлемінде жеткелулер жүзеге асырылды. Электр энергиясының экспорты, импорты мен транзиті, млн.кВт.с.

Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2005 жылғы 7 қазан күнгі № 1008 қаулысымен «Солтүстік Қазақстан – Ақтөбе облысы» аймақаралық электр жеткізу желісінің құрылысы жобасын жүзеге асыру жөнінде Іс-шаралар жоспары бекітілген болатын.

Көрсетілген жоспарға сәйкес Энергетика және минералдық ресурстар министрлігіне, Табиғи монополияларды ретлеу агенттігіне, "KEGOC" Акционерлік қоғамына концессионер-компанияның жарғылық капиталын "KEGOC" АҚ-ның 20%-дық қатысуымен құру және құрылымдау бойынша іс-шараларды жүзеге асыру тапсырылған болатын.

«Батыс транзит» акционерлік қоғамының құрылтайшысы «KEGOC» АҚ және «Межэнергосұрылым» ЖШС болып табылады. 11.11.2005 жылғы

№1 мәжіліс хаттамасына сәйкес «Батыс транзит» АҚ құрылып, оның жарғысы бекітіліп, жарғылық қордың мөлшері анықталып, басқа да ұйымдастыру мәселелері шешілді.

«Батыс транзит» АҚ жарғылық капиталы құрылтайшылардың акцияларға алдын-ала төлем жасауы арқылы құрылды. Сондай-ақ құрылтайшылардың акцияларға алдын-ала төлем жасауы төмендегідей ретте белгіленді: «Мехэнергоқұрылыс» ЖШС – 80%, "KEGOC" АҚ -20% . «Батыс транзит» АҚ заңды тұлға ретінде 2005 жылғы 22 қарашада тіркелді. «Батыс транзит» АҚ Жарғысына сәйкес, ол орындайтын негізгі қызмет түрлері: көрнеу кластары мен тұрпаттары бойынша әр түрлі барлық электр жеткізу желілері мен қосалқы станциялардың құрылысын жүргізу, қайта жаңғырту, жөндеу және пайдалану; электр энергиясын жеткізу бойынша қызметтер көрсету; электр станцияларын салу.

«KEGOC-Сервис» мекемесі «KEGOC» АҚ қарасты 2001 жылы құрылған «KEGOC-Сервис» мекемесінің құрылтайшысы болып табылады. Бұл мекеме құрылтайшының басқарушылық, әлеуметтік-мәдени және сервис қызметін жүзеге асыру үшін құрылған және құрылтайшының өз қаражатымен қаржыландыратын ұйым болып табылады.

Мекеме қызметінің негізгі мақсаттары: мүлктің жай-күйін қарау; коммуникация құралдарымен қамтамасыз ету; редакциялық-баспагерлік және жарнамалық қызмет; ақпараттық және материалдық-техникалық қамтамасыз ету; «KEGOC» АҚ қызметкерлерін кәсіби оқыту және дамыту; үдерістерін ұйымдастыру; спорт-сауықтыру және өзге де іс-шараларды ұйымдастыру.

2008 жылы «KEGOC-Сервис» мекемесінің құрылымдық бөлімшесі болып табылатын «KEGOC» АҚ Оқу орталығы ашылды. Оқу орталығы Шортанды-Бурабай шипажайы аумағында орналасқан. Оқу орталығының қызметкерлері түрлі семинарлар, тренингтер, іскери кездесулер және компания қызметкерлері мен өзге де ұйым қызметкерлерінің демалысын ұйымдастыру үшін арнайы дайындалған мамандар.

«ЭНЕРГОИНФОРМ» мекемесі – заңды тұлға мәртебесіне ие коммерциялық емес ұйым 2002 жылы маусымда Құрылтайшы («KEGOC» АҚ) қызметін ақпараттық қамтамасыз етуге қатысты қосалқы қызметтерді жүзеге асыру мақсатында құрылды. Мекеме өзінің мемлекеттік лицензиясына сәйкес төмендегідей қызметтерді ұсынады: жергілікті телефон байланысы қызметі, байланыс арналарын жалға беру, мәліметтер беру, магистральды, аймақтық және жергілікті телекоммуникация тораптарын техникалық пайдалану қызметі; сәулет, қала салу және құрылыс салаларында жұмыстар жүргізу; күзет дабышы, ҚР аймағында ерттен қорғану дабышы мен өртке қарсы автоматика құралдарын құрастыру, күтіп-бақтау және техникалық қызмет көрсетумен айналысу.

Халықаралық байланыс саласына қарасты оқу-машықтану тобы құрылған болатын. Оның міндеттері келесідей:

- ОДБ-ның жедел жұмыстық және техникалық жұмыскерлерін оқытуды, қолдау мен біліктілігін көтеруді ұйымдастыру;

- ОДБ-ның жедел жұмыстық және техникалық жұмыскерлерін оқыту және білімдерін бағалау үшін қазіргі заманғы бағдарламалық-техникалық кешенді құру;

- Еңбек қорғау және ерт қауіпсіздігінің жай-күйіне бақылауды жүзеге асыру.

Атқарылыстары:

- ОДБ-ның жедел жұмыстық және техникалық жұмыскерлерін солар үшін компьютерлік оқыту мен бақылаушы бағдарламалар арналған жұмысқа үйрету;

- ОДБ-ның жедел жұмыстық және техникалық жұмыскерлері үшін оқыту компьютерлік бағдарламаларын құруға арналған техникалық тапсырмаларды даярлау;

- Апатқа қарсы жаттығуларды жүргізу үдерісін, ӨЖЖ-н жөндеуге шығару (жұмысқа қосу) жөніндегі жаттығуларды ұйымдастыру, компьютерлік бағдарламалар арқылы диспетчерлердің кәсіби шеберліктеріне жарыстар, ОДБ-ның жедел жұмыстық және техникалық жұмыскерлерінің білімдеріне біліктілік тексерулер жүргізу;

- Компьютерлік кесте арқылы электр тораптары мен жекелеген қосалқы стансалардың тесімдерін, маңызды жерлерде қолдану үшін электр стансаларының технологиялық тесімдерін жасау;

- Оқыту бағдарламалық-техникалық кешенін жаңарту жөніндегі ұсыныстарды дайындау;

- Қауіпсіздік техникасы күндерін даярлау мен жүргізуді ұйымдастыру, алдын ала нұсқаунамалар жүргізу;

- ОДБ-ның мыналарға бақылауды жүзеге асыруы:

- еңбек қорғау мен ерт қауіпсіздігінің жай-күйіне;

- еңбектің сау да қауіпсіз жағдайларын жасау жөніндегі іс-шаралар жүргізуіне;

- еңбекті қорғау жөнінде ережелер, нормалар мен нұсқаулықтар талаптарын орындауға;

- өндірісте жазатайым оқиғаларды зерттеу мен есепке алу туралы Ережені сақтауға;

- жұмыскерлерді жеке-дара қорғаныш құралдарымен қамтамасыз етуге.

3 ЕҢБЕК НӘТИЖЕЛІГІ БАҒАЛАУ МЕН ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУДІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРБИЕСІ

3.1 "KEGOC" ААҚ персоналын ынталандырудағы даму перспективалары

Қоғамның стратегиясын іске асыру мақсатында басшылық мынадай даму бағыттарын айқындады:

- Қоғамның капиталдануын және көрсетілетін қызметтердің құндылығын арттыру;
- мемлекеттік, республикалық және салалық бағдарламалар жөніндегі ішараларды нәтижелі орындау;
- электр энергетикасы саласында норма шығармашылық қызметке қатысу;
- жүйелік оператордың сенімді және сапалы қызмет көрсетуі;
- басқа мемлекеттердің энергия жүйелерімен өзара пайдалы ынтымақтастықты дамыту;
- Қазақстан Республикасының заңнамалық базасына және ISO 9001, ISO 14001 халықаралық талаптары мен OHSAS 18001 ерекшеліктерінің талаптарына сәйкестікті қалтамасыз ету;
- жүйелі және үдеріс тұрғысы әрі дұрыс ақпарат бойынша басқару шешімдерін қабылдау негізінде Қоғамның қызметін жетілдіру;
- сапа менеджменті, экология, кәсіби қауіпсіздік және денсаулықты сақтау жүйелері үдерісінің нәтижелерін үнемі жақсарту;
- Қоғам қызметінің барлық саласында мемлекеттік тілді қолдану;
- қызметкерлерді тарту және сақтау және Қоғамның тілді қызметін сақтауды қалтамасыз ету үшін уәждеме жүйесін жетілдіру;
- қызметкерлердің қауіпсіз еңбек жағдайларын қалтамасыз ету және Қоғам қызметінің тиісті сипаты мен көлеміне сәйкес табиғи қоршаған ортаға ықпал етулерді азайту;
- болуы мүмкін авариялық жағдайларды олардың алдын алу мен оларға мән беруге дайындықты қалтамасыз ету мақсатындағы талдау.

«KEGOC» АҚ басшылығы менеджмент жүйесі жұмысының нәтижесі үшін жауаптылықты және осы үшін барлық қажетті ресурстар ұсыну үшін өзіне жауапкершілік алады.

«Электр желілерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы «KEGOC» АҚ сапа менеджменті жүйесі (ISO 9001:2008), экологиялық менеджмент жүйесі (ISO 14001:2004) және кәсіби қауіпсіздік пен еңбек ірілеу менеджменті жүйесі (OHSAS 18001:2007) салаларында халықаралық стандарт талаптарына сәйкестігі бойынша сертификатталған білдітірілген менеджмент жүйесінің (БМЖ) бірінші бақылау аудитінен табысты өтті.

Аудит қорытындысы бойынша «KEGOC» БМЖ тұрақты негізде жақсартудың халықаралық стандарт талаптарында көзделген негізгі талаптарына сай, атқарған жұмыстары нәтижелі деп танылды.

БМЖ-дің таратылу аймағы Жүйелік оператордың электр энергетикасы саласындағы қызметтерді орындауын қамтиды: электр энергиясы

нарығындағы көтерме сауда субъектілеріне ұлттық электр торабы бойынша электр энергиясын жеткізу жөнінде қызмет көрсетуі, техникалық диспетчерлеу мен электр энергиясын өндіру-тұтыну үдерісін теңгерімдеуі.

Тексеріс Барысында басшылық пен қызметкерлердің БМЖ-ді қолдау мен жетілдіруге қатысты жоғары ынталылығы атап көрсетілді. Нақты мысал ретінде «KEGOC» АҚ-та қолданылатын төмендегідей маңызды жайттар атап өтілді:

- Басшылықтың жетекшілік рөлі;
- БМЖ-ды дамытуға қажетті ресурстардың бөлінуі;
- Сапа жағына мақсатты көңіл аударылуы;
- Қызметкерлерді жауапкершілік жүктеу мен өкілеттілігін белгілеу арқылы жұмысқа жұмылдыру.

БМЖ сәйкестік сертификаттарының расталуы (2008 жылғы тамыз айында алынған) Тұтынушыларға көрсетілетін «KEGOC» ұлттық компаниясы қызметінің жоғары деңгейі мен сапасын, тұрақты дамуды қамтамасыз ететін табысты қызметінің күәсі болып табылады. Аудитті Германияда тіркеуден өткен TÜV Thüringen e.V. қоғамының сертификақтау жөніндегі органы - TÜV CERT серіктесі болып табылатын «ТЮФ Тюрингенлен» бірлестіреті «Интерсертифика-ТЮФ» ЖШҚ (Мәскеу қ.) жүргізді.

«Электр желдерін басқару жөніндегі Қазақстан компаниясы «KEGOC» АҚ Қазақстан Республикасы Біртұтас электр энергетикасы жүйесінің Жүйелік операторы, оның негізгі міндеті Қазақстан БЭЖ-нің тұрақты жұмысын қамтамасыз ету болып табылады.

ТМД елдерінің электр энергетикасында бірігу үдерістері 1992 жылдың 14-ақпанында басталды, онда үкімет басшыларының Кеңесінде ТМД электр энергетикасының саласында мемлекетаралық қатынастарын үйлестіру туралы Келісімге қол қойылды. 14.02.92. осы Келісімге сәйкес, біріктірілген энергетикалық жүйелердің тиімді атқарымдануы негізінде орнықты да сенімді энергожабдықтауды қамтамасыз етуге арналған бірлестірілген және үйлестірілген іс-қимылдарды жүргізу мақсатында мемлекеттер ТМД Электроэнергетикалық Кеңесін құрды, оған Кеңес мүшелерінің (Армения, Беларусь, Грузия, Қазақстан, Қырғызстан, Молдова, Ресей, Тәжікстан) электр энергетикасын басқару органдарының бірінші басшылары кірді. 2008 жылдың 25 қарашасында ТМД үкіметтері басшыларының Кеңесі отырысында қол қойған ТМД қатысушы мемлекеттердегі электр энергетикалық жүйелердің қатарлас жұмысын қамтамасыз ету туралы Шарт мемлекеттер мен шаруашылық субъектілерінің энергожүйелердің қатарлас жұмысқа кірген кездегі өзара іс-қимылының құқықтық негіздерін салған бірінші заңды құжат атанды. Қазақстан БЭЖ мыналармен қатарлас жұмыс істейді.

- Ресей БЭЖ-мен Қазақстан Республикасы және Ресей Федерациясы энергетикалық жүйелерінің қатарлас жұмысы туралы 2008 жылғы 1 қазандағы №426 Шарты негізінде;

- Өзбекстан энергосүйесімен Қазақстан Республикасы және Өзбекстан Республикасы энергетикалық жүйелерінің қатарлас жұмысы туралы 2009 жылғы 8 ақпандағы №13-Д-173 Шарты негізінде;

- Қырғызстан энергосүйесімен Қазақстан Республикасы және Қырғыз Республикасының қатарлас жұмысы туралы 2009 жылғы 6 сәуірдегі №13-Д-313 Шарты негізінде.

Қатарлас тізімде ТМД-ге мүше 12 елдің 11 энергосүйелері жұмыс істейді. Балтық теңізі жғалауының елдері де ТМД-ге мүше елдердің энергосүйелерімен қатарлас түзімде жұмыс істеуде.

Ресей БЭЖ-мен қатарлас жұмыс түзімдерін жетілдіру «KEGOC» АҚ-ның басымды міндеттерінің бірі болып табылады, ол «KEGOC» АҚ мен «Ресей БЭЖ» РАҚ 2008 жылы қол қойған шарт (01.10.2008ж. №426 Шарт) негізінде жүзеге асырылады. 2009 жылдан қатарлас жұмыс жөніндегі міндеттер «БЭЖ ФСК» ААҚ-на тапсырылды.

2010 жылдан бастап жұмыс шеңберінде Ресейге электр энергиясын Қазақстанның энергия көздерінен жеткеру ұйымдастырылды. 2009 – 2015жж. арналған бағдарлама электр энергиясының Қазақстаннан Ресейге экспорты 17 062,0 млн.кВт.сағатты құруды жоспарлауда.

2009-2015 жж аралығында Қырғызстан мен Тәжікстаннан Ресейге Қазақстан аумағы арқылы транзитпен 3 639,74 млн. кВт.с. көлемінде жеткерулер жүзеге асырылады. Электр энергиясының экспорты, импорты мен транзиті, млн.кВт.с.

3.2 Еңбек нәтижелілігін бағалау мен еңбекақы төлеудің шетелдік тәжірибесі

Қазіргі өмірде қызмет ететін еңбекақы төлеу жүйесін дәстүрлі және жаңашыл деп бөлуге болады. Осылай шектеуге жалақының тарифтік мөлшерлемесін реттеу ережелері қызмет етеді.

Дәстүрлі деп аталатын жүйелер келесі қағидаға негізделген: жалақының динамикасы тіркелген инфляцияның өсуіне тәуелді. Ол минималды жалақыны жоғарлатудың және мемлекеттік және жеке кәсіпорындарда жалақының тарифтік мөлшерлемесін қайта қарастырудың негізгі ретінде қызмет етеді.

Сондай жүйелерде еңбекақы төлеу деңгейі еңбек келісім шартына қол қойғанға дейін анықталады. Еңбек келісім шартында қызметкердің жұмыс орны немесе лауазымы толық суреттелу керек, жалақының есептеуге негіз болып табылатын сәйкес разряд коэффициенті белгілену керек. Төлемнің дәстүрлі жүйесінде тарифтік мөлшерлеменің жоғарылатуына әсер ететін бір қатар факторлар бар. Ең алдымен, - бұл жұмыс тәжірибесі. Жұмыс тәжірибесі үшін үстемелер коллективтік келісім шартта айтылу керек, тәжірибе үшін үстеме шамасы, кәсіби жыпжу ережелері, көп жыл істеген жұмыс үшін сыйақы беру ережесі бекітілу керек.

Бұл кезде еңбек ақының құрама бөліктері жөнделетін сипатқа ие болу

керек, ал ынталандыру әдістері шектелген уақытта болу керек: бірнеше ақ жыл, 3 жыл. Жеке бригадалық бастамалылық, жалпы еңбек көрсеткіштері сияқты параметрлер ескерілуі керек. Жұмыс беруші үшін жалақыны икемдірек есептеуге мүмкіндік туады, себебі жалақының айнымалы бөлігі кепілденген емес, ол еңбек нәтижелеріне, алдын ала қойылған мақсаттарға, жек және коллективті өнімділік көрсеткіштеріне тәуелді болып табылады. Жалақының айнымалы бөлігі тек қана берілген жұмыс орнына талап етілетін шығарылымды емес, сонымен қатар сол жұмысшының сапалық сипаттарын да ескеру керек. Бұл жалпы жалақының алдын ала анықталған бөлігі шегінде икемді болып табылады, қызметкер қызмет барысында жоғарылаған сайын бұл бөлік өсіп отырады.

Еңбекақы төлеудің жекешелендірілген түрі тарифтік тор келісім шарты бойынша алынатын жалақының заңды және коллективті-келісім шарттағы оның минимумына сәйкес келуін тексерудің негізі ретінде ғана қызмет ету керек. Мамандардың ойынша, еңбекақы төлеу жүйесі тиімді емес болады, егер бастықтар өздерінің тікелей бағынушыларымен тұрақты әңгімелесулер жүргізіп, бірге еңбек мақсаттары мен перспективаларын жасап шығарып отырмаса. Бағынушыларға олардың жұмысын қалай бағалайтынын ғана емес, сонымен қатар олардың тікелей бастықтары олардан не күтетінін біту керек.

Еңбекақы төлеудің ең жаңа жүйелерінде қолданылатын еңбекақы төлеудің негізгі қағидалары:

Бірінші қағида - еңбекақының шамасын бекіту процесінде дәстүрлі тәсілдің инерциясының алдын алуға ұмтылу. Дәстүрлі тәсіл бойынша, негізгі жалақы жұмыс орны нормативті бағалау базасында қалыптасады. Бірақ өндіріс пен еңбектің қазіргі шарттары жалданатын қызметкердің квалификациясына талаптар қойған кезде елеулі икемділікті талап етеді. Бүгінгі күнде қызметкердің polyvalentтілігі, яғни қызметкердің оның алдына қойылған жұмыс тапсырмасының шегінде кез келген жұмысты орындауға потенциалдық мүмкіндігі туралы мәселе тұр. Кәсіби біліктілік сферасындағы бұл «задел» жалақыға әр түрлі жеке үстеме ретінде өзінің материалдық көрінісін табады, бұның жұмыс беруші үшін артықшылығы бар. Себебі индекстелетін жалақыға қарағанда, ол жөнделетін сипатқа ие, яғни өзінің ынталандырушы ролін жоғарғы дәрежеде сақтап қалуға мүмкіндігі бар.

Екінші қағида - еңбекақы жұмыс орнына емес, қызметкердің жеке қасиеттеріне тәуелді. Менеджмент теориясында жұмыс орны қызметкерге, оның мүмкіндіктеріне бейімделуі керек деген ұғым нығайып келеді, бірақ керісінше болуы керек. Сондықтан Тейлор бойынша берілген жұмыс орнында еңбек параметрлерін толық өлшеуге негізделген еңбекті ұйымдастыру кезінде нормалау тәжірибесі қызметкердің жеке біліктілігінен қаршып қалады. Жұмыс орны өздігінен тұрақты динамикада болуы керек. Еңбекақыны қалыптастыру үшін адамның білімін және потенциалдық мүмкіндіктерін бағалау негіз болады, және бұл жалақының сыртқы бөлігіне ғана емес, сонымен қатар негізгі жалақыға да тән.

Үшінші қағида - шамадан тыс жекелеудің алдын алуға тырысу. Бұл

жалақыны жекелеудің ойланбаған идеясын қолданғанда қызметкерлер арасында бәсекелестік және дұшпандылық атмосферасын қалыптастыру қаупі пайда болады. Мінез-құлптың өзіншіл формаларының дамуы болашақта жұмыс тиімділігіне кері әсер етуі және кәсіпорынның алдында тұрған ортақ мақсаттарға қол жеткізуге кедергі келтіруі мүмкін. Сондықтан қазіргі кәсіпорындарда материалдық ынталандырудың коллективті формаларын қолдау керек.

Швейцарияда қызметтік жалпы нәтижелерімен байланысты жалақының айнымалы бөлігі жоғарылады, кәсіпті ақы төлеудің дәстүрлі формалары өзінің мәнін жоғалтып алады, топ деңгейіндегі өндірістік берілудегі жетістіктерді қолдау мен сыйақы беру жүйесіне күш салынады.

Германияда еңбекті ұйымдастырудың кәсіпті формаларына басқа мамандықтарды біріктіріп орындағаны үшін және өзіне қосымша жауапкершілік алғаны үшін марапаттауға көп көңіл бөледі. Сәйкесінше жалақы құрылымында психологиялық иеленісу және жұмысты ұйымдастыру үшін, оның сапасы үшін, құрылымының қызмет етуін қамтамасыз ету үшін жауапкершілік сияқты факторлар ескерілуі керек.

Францияда қатан индексациядан бас тартты, және коллективтік (кәсіпорынның экономикалық тиімділігі) және жеке өнімділікті ескеру арқылы жалақыны реттеу қағидасына көшті. Бұл кезде минималды жалақы әлі күнге шейін индекстеледі. Коллективтік қызығушылық базасында жалақы қорын фирманың экономикалық нәтижелерімен тікелей байланыстыру қарастырылады. Практикалық аспап болып қызығушылық туралы коллективтік келісім шарттар табылады. Ынталандырушы әсері төмендеп кетпес үшін, кейбір кәсіпорындар келісім шартты жүзеге асырылуы керек нақты мақсаттар тізімімен толықтырады.

Францияда жалақыны жекелеу тәжірибесі бір-біріне сай келетін келесі формалардан тұрады:

- 1) Жеке шығарым үшін төлем;
- 2) Көпленген минимумнан (80%) және айнымалы бөліктен (20%) тұратын жалақы, бірақ тәжірибеде соңғы 10-15% құрайды, әсіресе сауда қызметкерлерінде;
- 3) Соңғы жылдары «кадрларға» (Батыста басқарудың барлық деңгейінің мамандарын осылай атайды) еңбекақы төлеудің жалақы деңгейінің жалпы жоғарылауына тәуелділігі азайып келеді және еңбек нарығының жағдайына, қол жеткізген нәтижелерден және бөлінген құралдарды оптималды пайдаланудан көп тәуелді болып келе жатыр;
- 4) Жалақының белгіленген бөлігі қызметкердің квалификациясымен байланысты, ал айнымалы бөлігі бір жағынан цех, бригада жапысының нәтижесіне байланысты, ал екінші жағынан қызметкердің жетістіктеріне байланысты болғандағы формасы.

Жалақыны жекелеудің соңғы формасы қосымша үстемелердің барлық түрлерін пайдалана алады, натуралды түрдегі төлемдерден бастап кәсіпорынның акциясын сатып алуға дейін. Жалақыны жекелеген кезде қызметкердің жағдайы емес, ал оның өндіріске қосқан жеке үлесі есепке

алынады.

АҚШ кәсіпорындарының (ірі және орташа фирмаларының) қаржылық қызметіне қатысудың негізгі түрлері: фирмадағы барлық жұмысшылар үшін пайдаға қатысу - 22%, акцияны жеңілдікпен сату - 30%, қызметкерлердің жинақтық салымдары - 28%.

АҚШ-тың ірі және орташа жеке фирмаларындағы табысқа қатысу жүйесі бойынша қызметкерлердің табысын зерттеу келесіні көрсетеді: олардың көпшілігі (13%) кейінге қалтырылған төлем жүйесінің қатысушылары, онда белінген табысты кәсіпорынның депозитіне қызметкер зейнетақыға шығар алдында немесе шартта келісілген басқа бір күнге дейін қолма-қол берілу шартымен салынады, қызметкерлердің 1%-ы қолма-қол төлеу жүйесіне қатысады, ол бойынша барлық тиесілі пайда төленеді; қызметкерлердің 2%-ы аралас жүйеге қатысады.

Жұмыс күшінің сапасын жоғарылатуды (персоналды дамыту) ынталандыру келесілерге бағытталған:

1. жалдау бойынша кадрларды тарту және таңдау;
2. кадрларды жүйелі түрде аттестациялау;
3. кәсіпорынға кадрларды бекіту;
4. кәсіпорындарда сөйбес ұйымдастырушылық-техникалық және әлеуметтік-экономикалық еңбек жағдайларын жасау;
5. қызметкерлердің кәсіби-квалификациялық деңгейінің үзіндісіз өсуін материалды ынталандыру.

Персоналды дамыту механизмі еңбекақы төлеудің қосымша төлемдердің және үстемелердің нақты жүйелерінде жүзеге асырылады.

ҚОРЫТЫНДЫ

Қазіргі заманда бұл тақырып (мәселе) барлық кәсіпорындар үшін маңызды болып табылады. Себебі, ұйымдағы қызметкерлердің жұмысының нәтижесін бағалау тікелей жалақыға әсер етеді. Ал жалақының маңыздылығы туралы айтамыз да түсінікті. Сонымен қатар ұйымдағы қызметкерлердің жұмысының нәтижесін бағалау Персоналды басқару төнінің маңызды бөлімі болып табылады, персоналды басқарудың бірден бір құралы болып табылады.

Сондықтан, бұл мәселеге үлкен мәндел бөлу керек, себебі адамдар ұйымдағы ең басты ресурс болып табылады.

Еңбек тиімділігінің дәрежесін анықтаудың басты мақсаты персоналдың жұмыс нәтижелілігін жоғарылату, оның мүмкіндіктерін толық қолдануға және жүзеге асыруға көмектесу, жұмысқа байланысты шешімдер қабылдауға қажетті ақпараттармен басшылар мен жұмысшыларды қамтамасыз ету болып табылады.

Сонымен қызметкердің жұмыс нәтижелілігін бағалау арқылы кәсіпорында еңбек өнімділігін жоғарылатуға, яғни пайда табуға болады. Әріне, әртүрлі деңгейдегі қызметкерлерді әртүрлі әдіспен бағалау керек. Мамандардың еңбек нәтижелілігін бағалау басшылардың еңбек нәтижелілігін бағалаудан қарағанда әлдеқайда оңайрақ. Себебі, мамандар өздеріне жүктелген міндеттер мен нақтылы тапсырмаларды ғана орындайды, ал басшылар өзінің жұмысымен қатар өзі басқаратын бөлімнің жұмысы үшін де жауапты болады және басшылардың жұмысын бағалау әрқашан объективті болмайды.

Сондықтан, ұсынылған кейбір әдістерді қолдану арқылы объективтіліктен қамтамасыз ету керек, сол арқылы жұмысшыларды ынталандыруға болады. Яғни кәсіпорында қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалау әртүрлі мақсаттарды жүзеге асыру үшін қажет.

Кәсіпорында қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалау мәселелерін зерттеу процесінде берілген курстық жұмыстың бірінші тарауында оны талдаудың теориялық аспектілері қарастырылды. Дәлірек айтқанда, нарық жағдайындағы қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалаудың мәні қарастырылды. Кәсіпорында еңбек нәтижелілігін бағалау жүйесінің ерекшеліктері, әдістері, функциялары, оған әсер ететін факторлар көрсетілді. Еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйым қызметкерлерін мотивациялаудың фактор ретінде қарастырылды. Сонымен қатар еңбек нәтижелілігін бағалау мен еңбекақы төлеу деңгейінің арасындағы байланыстар талқыланды.

Екінші тарауда жүргізілген «Жарқын» ЖШС-ң қаржылық-экономикалық іс-әрекетін талдау негізінде кәсіпорын іс-әрекетінің нәтижелерін жақсарту туралы түйіндер жасалды.

«Жарқын» ЖШС-ң техника-экономикалық көрсеткіштерін талдау негізінде тауарлық өнімнің көлемі 2003 жылы 2002 жылмен салыстырғанда 48,58% өскенін айта аламыз.

Сондай-ақ, зерттелетін кезең ішінде негізгі қорлардың орташа жылдық

құны өсті, ал оларды қолдану тиімділігі туралы қорқайтарымышылық көрсеткіші бойынша сынауға болады: ол 2001 жылы 0,347 теңгеден 2002 жылы 1,603 теңгеге дейін және 2003 жылы 2,228 теңгеге дейін өсті.

Өндіріс рентабельділігі жоғарылау жағына қарай өзгерді. 2001 жылы 0,268%-тен 2002 жылы 0,445%-ке дейін, және 2003 жылы 3,908% дейін, яғни 2002 жылмен салыстырғанда 8,8 есе.

Кәсіпорынның іс-әрекетін өндіретін өнімнің 1 теңгесіне шаққандағы шығын деңгейінің көрсеткіші бойынша бағалауға да болады. Зауыт өндіретін өнімнің рентабельді екендігі анықталады, бірақ рентабельділік деңгейі биік емес: 2001 жылы 1,02%, 2002 жылы 0,5% және 2003 жылы 4,05%.

Құстық жұмыстың үшінші тарауында қызметкерлердің еңбек нәтижелілігін бағалаудың және еңбекақы төлеудің шетелдік тәжірибелері келтірілді, соның негізінде «Жарқын» ЖШС-ң қызметкерлерге еңбек нәтижелілігін бағалауды ұйымдастыру бойынша төмендегідей ұсыныстар айтылады:

1. Нақты критерийлерді қамтитын модель жасап шығару керек;
2. Жұмыс нәтижелілігін бағалаудың объективтілігін қамтамасыз ету үшін ЭЕМ-ны қолдану керек;
2. Аттестацияны жүргізуді жетілту керек;
3. Қызметкерлерді ынталандыру үшін аттестация нәтижелерін, бағалау критерийлерін, қызметкерлерге қойылатын талаптарды жария ету керек;
4. Бағалауға көп көңіл бөлу керек;
5. Еңбекақы төлеудің тарифсіз жүйесін енгізу, себебі ондай жүйелер қызметкердің табысын еңбек коллективінің жұмысының, соның нәтижелеріне толығымен тәуелді етіп қояды.

Кәсіпорында сыйақы беру жүйесіне көп көңіл аударылып жүр. Жұмысшыларға шығарылатын өнімнің сапасы үшін, кәсіби шеберлік үшін сыйақы беріледі, ол жұмысшыларды «Жарқын» ЖШС-ң өндірістік іс-әрекетінде жоғары жетістіктерге жетуге ынталандырады.

Сонымен бірге, кәсіпорынның тиімді іс-әрекетін іске асыру үшін келесі шараларды жүргізу қажет екенін атап өту керек:

- өндірісін техникалық деңгейін жоғарылату;
- өндірісті және еңбекті ұйымдастыруды жетілдіру;
- негізгі қорларды пайдалануды жақсарту;
- өндіретін өнімнің оның рентабельділігін ескере отырып, көлемі мен құрылымының өзгерті;
- маркетинг іс-әрекеті сферасын дұрыс ұйымдастыру.

Сонымен, берілген жұмыста жалақыны талдаудың теориялық және практикалық көрсаткіштері қарастырылды, оны жетілдіру мүмкіндіктері көрсетілді және еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіру бойынша ұсыныстар жасалды.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. Н. Назарбаев «Қазақстан 2030» Қазақстан президентінің елге жолдауы. Алматы, 2003
2. Закон «О труде в Республике Казахстан». От 10.12.1999. ТОО «LEM» Алматы, 2000
6. Закон РК «О коллективных договорах» / Вопросы труда, 1997, №4.
7. Закон РК «О занятости населения». 30.12.1998г. Казахстанская правда от 05.01.1999.
8. «Социально-экономическая характеристика рынка труда в Казахстане» / Труд в Казахстане, 2000, №5.
9. Дүйсенбаев К.Ш., Төлегенов Э.Т., Жұмағалиева Ж.Г. Кәсіпорынның қаржылық жағдайын талдау. Алматы: «Экономика» 2001ж.
10. Маслов Е.В. Управление персоналом предприятия. Учебное пособие. Москва-Новосибирск, 1998.
11. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Учебник. М.: Инфра-М., 1997.
12. Шекшня С.В. - Управление персоналом современной организации М.: ПРИОР, 1996.
13. Дж. М. Иванченко, Гобанов А.А. Человеческие ресурсы управления
14. Травин В.В., Дятлов В.А. Менеджмент персонала предприятия М.: Дело, 1998
15. Дмитриченко Н. Система оплаты, которая может стимулировать эффективный труд. / Человек и труд. №5, 1996, 88-89.
16. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом Москва: ЮНИТИ, 2001г
17. Управление персоналом. Учебник для ВУЗов. Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Ерелкина. М.: «Банки-Биржи», ЮНИТИ, 1998
18. Кохно П.А., Миррюков В.А., Комаров С.Е. Менеджмент. - М.: Финансы и статистика, 1993.
19. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 2001.
20. Аялов Е.А., Арынов Е.Е. Орысша - қазақша экономикалық түсіндірме сөздік. Алматы «Тұлға», 1993ж.