

**REPORTS OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN**

ISSN 2224-5227

Volume 6, Number 316 (2017), 245 – 251

T.S. Satkaliyeva

University Narxoz

*E-mail: tamara.satkaliyeva@narxoz.kz**SYSTEM OF PAYMENT AND STABILIZATION
OF PERSONNEL IN KAZAKHSTAN**

Abstract. In this article, the conceptual foundations of motivation in the process of development of the organization, namely, the essence and content of motivation as a function of HR management, the analysis of models of managing the motivational process in the organization, as well as a conceptual model of development of a system of payment and labor incentive. It was made a research of current trends in the formation of labor motivation in Kazakhstan organizations.

Under the conditions of innovative development, the creation of new types of enterprises is accompanied by a change in the content and nature of labor, which in turn generate problematic issues, particular in the sphere of labor payment and stimulation, the development of new professional standards, the formation of a production culture, influencing the role of trade unions and modernization of the system of social partnership.

Keywords: labor incentives, remuneration of labor, motivation, demotivation, payment system.

УДК 338.24

Т.С. Саткалиева

Нархоз Университеті

**ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЕҢБЕКАҚЫ ТӨЛЕУ ЖӘНЕ
ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРДІ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІ**

Аннотация. Бұл мақалада, ұйымның даму үдерісіндегі мотивацияның тұжырымдамалық негіздері қарастырылған, атап айтқанда, персоналды басқару функциясы ретінде мотивацияның мәні мен мазмұны, ұйымдағы мотивациялық үдерістерді басқару үлгілерін талдау, сондай-ақ, төлем және еңбекке ынталандыру жүйесін қалыптастырудың тұжырымдамалық үлгісі құрылған.

Инновациялық даму жағдайында кәсіпорындардың жаңа түрлерін құру өз кезегінде мәселелі сұрақтарды түрлендіреді, атап айтқанда еңбек ақы төлеу мен ынталандыру саласында жаңа кәсіби стандарттарды жасау, өндірістік мәдениетті қалыптастыру, кәсіподақтардың рөліне ықпал ету, әлеуметтік серіктестік жүйесін жетілдіру сияқты еңбектің мазмұны мен табиғатының өзгеруімен сипатталады.

Тірек сөздер: еңбекті ынталандыру, еңбекке сыйақы төлеу, мотивация, демотивация, жалақы төлеу жүйесі.

Кіріспе. Қоғамның дамуындағы әрбір жаңа кезең жаңа шешімді қажет ететін ескі мәселелердің өзектілігін арттыра түседі. Осындай «мәңгілік» мәселелердің бірі - қоғамдық өмірдің маңызды салаларының бірі еңбек қызметі саласындағы мінез-құлқ мотивациясы болып табылады. Дүниетанымдық немесе идеологиялық позицияларға қарамастан, еңбек адам өмірінің негізгі табиғи жағдайы ретінде танылады. Ол адам табиғатының сипатын құрай отырып, адам мен қоғамның тіршілік әрекетінің нысаны болып табылады. Еңбек нарығындағы өзгерістерге байланысты бүгінгі таңда әлеуметтік-әрекеттүріретінде, бүкіл жүйенің диссонансына әкеп соғатын қоғамның қосалқы жүйесі құрылымындағы келеңсіздіктерде еңбек қорғау мәселесінің өзектілігі артуда.

Адам мінез-құлқының табиғатын сипаттауға және түсіндіруге бағытталған әдістемелік тәсілдер, теориялар, және тұжырымдардың көптігі осы саладағы ғылыми пайымдардың бірімәнді

еместігін көрсетеді. Дегенмен, пайдымдардың көптігі өзгермелі жағдайларды нақты көрсететін жаңа теориялық модельдерді әзірлеу қажеттілігін жоққа шығармайды. Бүгінгі таңда еңбек мәселелерін реттеу саласындағы теоретиктер мен практиктердің өзара әрекеттесуі мәселесінің бар екендігі анық. Еңбекті және оны ынталандыру әрекеттерін реттейтін негізгі ұғымдар мен детерминанттарды айқындауда алшақтық бар. Әсіресе бұл қайшылық қандай да бір ұйымда немесе қоғамда еңбек тәртібін басқару үшін белгілі бір технологияларды іске асыруға шақырылған басқарушы – практиктер үшін өзекті.

Қазақстан қазіргі таңда әлеуметтік-экономикалық қиындықтарды, әсіресе көптеген дамыған елдерде орын алған өткір қаржылық дағдарыты бастан кешіп, қоғамдық және мемлекеттік өмірді белсенді түрде реформалаудың қиын кезеңінде. Орын алған мәселелерәсерінен мотивациялық дағдарыс тағы да күшейе түсті. Көзделген мақсаттар мен оларға қол жеткізу жолдары қазақстандықтардың құндылық сана-сезімімен, бұрыннан қалыптасқан еңбек құндылықтарымен қақтығысқа түсуде. Жаңа және тұрақты құндылықтардың арасында өзара құрылымның болмауы реформалау саясатын серпінді және тиімді түрде жүзеге асыруға кедергі келтіруде. Қоғам дамудың және прогресстің негізі ретіндегі еңбек құндылығының төмендеуімен бірге жүретін демотивация деп аталатын еңбектің және әлеуметтік өмірдің жаңа құбылыстарымен кездесті. Еңбек мотивациясының ағымдық қажеттіліктерден бастапқы қажеттіліктер деңгейіне ауысуы тұтастай алғанда жеке тұлғаның және қоғамның дамуына көрсетеді.

Әлеуметтік басқарудың өзекті міндеті - мотивациялық құндылық құрамын зерттеу. Бір жағынан қалыптасқан құндылықтар жүйесін барынша ескеру қажет болса (негізінен жедел басқару қажеттілігі үшін), екінші жағынан, қоғамның және мемлекеттің стратегиялық даму міндеттеріне сәйкес келетін жаңа жағымды еңбек құндылықтарын қалыптастыру қажет. Сананың, психологияның, еңбек және кәсіптік мінез-құлықтың экономикалық емес нысандарының кең ауқымын қолдана отырып, адамдардың материалдық қажеттіліктеріне көп мән бермей, құндылыққа бейімделуіне негізделген басқарудың жаңа типі құндылықтық-мотивациясына көшу керек.

Зерттеу нәтижелері - Қызметкерлер мотивациясы, қарқынды экономикалық өсу және жұмыс күші тапшылығы жағдайындағы қазіргі заманғы Қазақстанменеджментінің ең өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Қызметкерлерді ынталандыру үшін жүйелі тәсілдің қажеттілігін HR-мамандар ғана емес, сонымен қатар отандық компаниялардың басшылары мен менеджерлері де мойындайды. Біздің ұйымдардағымотивация үрдісінің табысты дамуы үшін басты шарттарының бірі тек қана теориямен, тұжырымдама немесе әдіспен ғана шектелмей, Қазақстанның бизнес ортасы мен ұйымдардың бірегейлігіне негізделген, ынталандыру жүйесін корпоративтік басқарудың басқа элементтерімен байланысына негіздеу керек [1].

ANCOR кадрлық холдингі Қазақстандағы қызметкерлер құрамының мотивациясыбойынша зерттеу жүргізіп, онда жұмыс істейтін респонденттердің 18%-ыжаңа жұмыс берушіні белсенді іздеуде екендігін анықтаса, ал 58%-ы нарық ұсынысына үнемі қарайтындығын анықтаған. Осылайша, компания қызметкерлерінің шамамен 80%-ыөздерінің жұмыс берушілерінебелгілі бір дәрежеде қанағаттанбайды, сондықтан кейде жақсырақ жұмыс ұсыныстары үшін еңбек нарығын бақылайды. Солтүстік Қазақстан облысының өнеркәсіптік кәсіпорындарында еңбек қызметін ынталандыру жүйесін талдау үшін зерттеу жүргізілді (О.В.Копылова).Қызметкерлер үшін еңбекақы төлемі, қызмет бабында көтерілу, ұжымның құрметі және беделін бағдарлау сияқты факторлар ынталандырудың бастытүрткісі болып табылады. Жұмыс берушілерге білікті және тәжірибелі мамандарды жұмыс орнындаұзақ уақыт бойы ұстау қиынға соғуда. Ең бастысы - мансаптық өсудің мүмкіндіктеріне, сондай-ақ қызметкерді оқытуға, жұмысқа қызығушылығын сақтауға назар аудару керек.

ANCOR зерттеулеріне сүйенсек, мансаптық өсу мүмкіндігі (70% астам)қазақстандық қызметкердің бір компанияда ұзақ уақыт жұмыс істеуіне басты себеп болады. Жалақы мөлшерінің тұрақты өсуі сияқты материалдық фактор екінші орында (50%). Қызметкерлердің пікірінше,

маңызды мотивациялық фактор компанияның шетелдік кеңсесінде тәжірибе алу не жұмыс істеу, немесе компанияның басты кеңсесінде қызметтік өсу мүмкіндігі болып табылады. Сәйкесінше респонденттердің 38% және 23%-ы осылай ойлайды. Тұрғын үймен қамтамасыз ету де компания қызметкерінің орнында ұстап қалу үшін маңызды болғанымен, мансаптық өсумен және жалақының өсуімен салыстырғанда екінші деңгейлі рөл атқарады.

Қазақстанда жұмысшылардың шамамен 60%-ы тіршілік етуге қажет қаржы алу - еңбек етуді ынталандыратын негізгі құралдардың бірі деп санайды. Жұмысшылардың шамамен 20%-ы өз қызметінің әлеуметтік маңыздылығы мен төлемақы көлеміне қарамастан жұмысқа қанағаттануды бірінші орынға қояды [3].

Сәйкесінше, кәсіпорында ынталандыру жүйесін құру кезінде еңбек мотивациясының басым түрлері басқасынан жоғары болуы қажет. Бүгінгі Қазақстан жағдайында материалдық фактор өмір сүру құралы ретінде маңызды болып табылады.

Қазақстан дүниежүзілік экономикалық және әлеуметтік қарым-қатынастардың бірыңғай жүйесінде жұмыс істейді, сондықтан республикада мотивациялық менеджментті ұйымдастыру бүкіл әлемде қолданылатын талаптардан өзгеше болуы мүмкін емес. Елде өмір сүретін халықтардың ерекше дәстүрлері, өзгеше мәдениеті, өзіндік ділі бар, бірақ басқару ұйымның немесе компанияның мақсатын қалыптастыруға және оған жетуге қажетті жоспарлау, ұйымдастыру, ынталандыру және бақылауды қамтитын белгілі бір үрдісті қажет етеді. Басқарудың негізгі міндеті – басқа адамдардың жұмысын ұйымдастыру, бұл жерде басқару өнерінің жоғары нысаны болып бақылау объектісі өзінің қандайда бір бақылау астында екендігін сезбейтін басқару болып табылады. Ли Яккока былай дейді: «Басқарудың барлық түрі айналып келгенде, басқа адамдардың белсенділігін ынталандыру болып табылады». Қазақстандағы мотивациялық басқару мен еңбек мотивациясының негізгі міндеттері бүкіл әлемдегі стандарттарға сай: компания қызметкерлері өз жұмысын ынтамен орындауға, тиісті өтемақы алуға, жұмысына және компаниядағы жағдайға қанағаттануға мүмкіндік беру.

Қазақстандағы мотивациялық менеджмент міндеттерінің айырмашылығы туралы айту үшін алдымен белгілі бір аймақта жұмыс істейтін қызметкерлердің мотивтерін/қажеттіліктерін түсіну қажет. Бір компанияда, тіпті бір командада жұмыс істейтін адамдардың қажеттіліктері әр түрлі болуы мүмкін, және бұл компания мен оның қызметкерлерінің түрлі жағдайларына байланысты болуы мүмкін. Әрбір адамның қызмет етуінің өзденгейі, өз ниеті бар, және бұл өмірдің түрлі сәттерінде әртүрлі болуы мүмкін.

Бүгінгі күні Қазақстанда мотивация жүйесі екі секторға бөлінеді: материалдық және материалдық емес. Мотивацияның материалды нысаны қызметкерлердің өз біліктіліктеріне сай жұмысын жүзеге асыруға мүмкіндік беретін өз күші мен қабілетінің төлемі болып табылады. Мотивацияның материалдық емес нысандары қызметкерлердің «клуб» игілігін қамтамасыз ету арқылы еңбек нәтижесіне қол жеткізу үшін қызығушылығын арттыруға бағытталған. Сонымен қатар, мотивацияның қолданыстағы жүйесі тәжірибе көрсетіп отырғандай, жеткілікті дәрежеге тиімді емес және жан-жақты және кешенді зерттеулерді талап етеді. Жұмысшыларды ынталандыру шаралары өздігінен еңбек әрекетін ынталандырмай, тиімді жұмыс істеу үшін қолайлы жағдай жасайды. Қазақстанда компанияларда мотивациялық менеджмент әдістерінің тиімділігі жайлы деректер және зерттеулер жетіспейді. Осыған байланысты, кадрлық холдингтермен, еңбек агенттерімен, тиісті мемлекеттік органдармен тығыз жұмыс жасай отырып, мотивациялық менеджменттің Қазақстандық нұсқасының жекелеген тәсілдерінің барлық артықшылықтары мен кемшіліктерін көрсете отырып, соңында ынталандыру тәсілінің еңбек қызметінің толық жүйесін құру саласында зерттеулер жүргізуді жалғастыру қажет.

Тек осындай жолмен ғана Қазақстанда персоналды ынталандырудың жәнә сондай-ақ Қазақстанның мәдениеті мен менталитеті тұрғысынан ең пайдалы болып келетін мотивациялық процесстің жеке тетіктерінің анықтау үшін шетелдік әдістерін қолданудың тиімділігін арттыруға болады.

Нәтижелерді талқылау -Жалпыға Ортақ Еңбек Қоғамын құру еңбек төлем секторын және еңбекті ынталандыруды жетілдіру қажеттігін туғызады. Қазақстандағы бүгінгі экономикалық жағдай тек еңбек процесіне қатысушыларды ғана қанағаттандырып қоймай, сонымен қатар жалақы тиімділігін арттыратын жүйе мен еңбек ақы төлеу формасын құруды талап етеді. Бұл жағдайда бірінші кезектегі мәселе жұмыс күшін іріктеу және пайдалануда ұйымның мүддесіне сәйкес, жұмысшылар мен қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу жүйесін қалай ұйымдастыруға болатыны жайлы болмақ.

Еңбекті ынталандыру және төлем жүйесінің теориялық негіздерін зерттеу, барлық элементтерді топтастыру, оларды осы механизмнің мәнін және әрекетін түсіндіретін біртұтас өзара байланысты тетіктерге біріктіру, оның жұмыс істеу қағидаларын және мақсаттарын түсіну арқылы және, сайып келгенде, оның даму бағыттарын анықтау қазіргі экономикалық теорияның ең маңызды мәселелерінің бірі болып табылады.

Төлем жүйесі мен еңбекті ынталандырудың қалыптасуының теориялық негіздерін қарастыра отырып, біздің ойымызша, категориялық зерттеу аппаратының нақтылануы керек. Ең алдымен, әр түрлі авторлар әр түрлі түсінетін «еңбек мотивациясы», «еңбекті ынталандыру», «еңбек сыйақысы» сияқты ұғымдардың қолданылуын анықтап алу қажет.

Мотивацияның түрлі теорияларын, үлгілерін, концепцияларын зерттеу мотивация процесінің көп қырлылығына қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Адамдардың мотивациясына адам үшін қажетті түрлі факторлар, жағдайлар, бұрынғы тәжірибе, бағдарлық құндылықтар, темперамент сипаттары, жеке қасиеттер, мотивациялық диспозициялар және т.б. [4] әсер етеді.

Мотивацияны тиімді іске асыру үшін ұйымның ішкі ортасының нақты жағдайларын және әртүрлі факторлардың қызметкерге сыртқы әсерін ескеру қажет. Егер басқарушы өз қызметкерлерінің қажеттіліктерінің деңгейін жақсы білсе, ол жақын болашақта оған қандай қажеттіліктердің басым болатынын болжай алады және осыған сүйене отырып, тиісті ынталандыруды қолдануына болады.

Белгілі бір заңдылықтарға негізделген мотивацияның дұрыс орындалуы, мысалы, аса қажет қажеттілікті қанағаттандыру немесе бағалы сыйақы беруадамға қойылған міндеттерді ойдағыдай орындауға көмектеседі. Сонымен қатар, мотивация құралдары қызметкерлерді болашақ тапсырмаларды жақсы орындауы үшін өздерінің қабілеттерін жақсартуға ынталандырады, әрі көп сыйақы алуға үміттендіреді.

Олай болмаған жағдайда, егер ұйым, өз жетістіктеріне сай емес немесе оның қажеттіліктеріне сәйкес келмейтін қызметкерді марапаттауды ұйғарса, мотивацияның төмендеуіне алып келеді, еңбекке деген қызығушылықты және еңбек тиімділігін төмендетуі мүмкін. Сондықтан, мотивацияны жүзеге асыру кезінде, осы процесің күрделілігін ескеру керек, оны әртүрлі және кәсіптік жағынан қарастыру қажет.

Компания қызметінің нақты экономикалық жағдайында мотивация еңбекті ынталандыру механизмі арқылы жүзеге асырылатындығын мойындау керек. Сонымен қатар, оның негізгі құралы қызметкердің сыйақысы болып табылады.

Сыйақы негізгі мотивациялық факторлардың бірі болып табылады және адам оны құнды деп санайды. Жалпы жіктелімде түрлі сыйақыларды екі негізгі топқа бөлуге болады:

- ішкі (өзін-өзі құрметтеу, өз еңбегінің маңыздылығы мен қажеттілігін сезіну, қол жеткізген нәтижеге қанағаттану, жауапкершілікті сезіну және жұмыс кезіндегі бейресми қарым-қатынас және т.б.);
- сыртқы (материалдық сыйақы, мансаптық өсу, мәртебе және бедел, мақтау және таныту, қосымша жеңілдіктер және т.б.) [5].

Нарықтық экономиканы одан әрі дамыту жағдайында қызметкерлердің еңбегін ынталандыру және мотивациялауды сыйақы арқылы жүзеге асырудың маңыздылығы артып келеді, және әртүрлі ұйымдық-құқықтық нысандардың кәсіпорындарының тиімді жұмысын және прогрессивті дамуын қамтамасыз етудегі олардың рөлі арта түседі.

Қызметкерлерге *төлем жасау және ынталандыру* әдістемесін дамыту экономикалық қатынастарды макро және микро деңгейлерде дамытудың нақты көрінісі болып табылады. Төлем және еңбекті ынталандыру жүйесін әзірлеу кезінде төрт негізгі элемент қолданылады: тарифтеу, еңбекті нормалау, еңбек ақы төлеу түрлері, еңбекке ынталандыру.

Жалақы жүйесінің негізгі құндылығы - стратегиялық міндеттерге жетуге бағыттай отырып, қызметкерлердің материалдық мүдделерін ұйымның стратегиялық міндеттерімен байланыстыру кәсіпорын қызметкерлерінің өндірістік мінез-құлқын ынталандыру.

Қазақстанда қалыптасқан төлем жүйесін мен қызметкерлердің еңбегін ынталандыру, ол аталмыш үлгінің барлық негізгі элементтерін қамтиды. Еңбек кодексінің 126-бабына сәйкес төлем жүйесін мен қызметкерлердің еңбегін ынталандыру ұжымдық келісім-шарт, еңбек шарты және жұмыс берушінің актілерінің шартымен айқындалады. Сонымен қатар, еңбек шарттарымен, ұжымдық шарттармен, келісімдермен, жұмыс берушінің актілермен анықталған еңбекақы төлеу шарттары, Кодексте белгіленген және Қазақстан Республикасының өзге де нормативтік құқықтық актілерімен белгіленген жағдайлармен салыстырғанда төмен болуы мүмкін емес. Кодекс еңбек саласындағы төмендетуге жатпайтын құқықтар мен бостандықтардың минималды кепілдіктерімен қамтамасыз етеді. Еңбек шарттары мен ұжымдық шарттар бұл кепілдіктерді жақсартуға тырысады. Мәселен, осы Кодекстің 120-бабына сәйкес, қызметкерлердің еңбек ақысын төлеу жүйесін дайындауда жұмыс берушілер ең алдымен, Кодекстің нормаларын негізге ала отырып, соған сәйкес еңбекақы төлеудің мемлекеттік кепілдіктерімен қамтамасыз етуі керек:

- ең төменгі айлық жалақы;
- Кодекстің 122-бабына сәйкес айқындалатын ең төменгі сағаттық жалақы;
- жалақы төлеудің ең төменгі стандарттары;
- артық жұмыс уақытында жұмысқа ақы төлеу;
- мереке және демалыс күндері жұмысқа ақы төлеу;
- түнгі жұмысқа ақы төлеу;
- қызметкердің жалақысынан шегерім мөлшерін шектеу;
- жалақыны толық және уақтылы төлеуді және еңбек ақы төлеу саласындағы мемлекеттік кепілдіктерді жүзеге асыруға мемлекеттік бақылауды жүзеге асыру;
- жалақы төлеу тәртібі мен мерзімдері [6].

Қызметкерлерге сыйақы беру жүйесі ұйымның ерекшеліктері мен қызметіне, оның құрылымдық бөлімшелеріне, еңбек және өндірістік процестердің сипаттамаларына, қызметкерлердің санына, басқа да факторларды есепке ала отырып әзірленеді және ұйымның қызметінің соңғы нәтижесіне, әсіресе пайда алуда, ұйымның әлеуметтік-экономикалық даму көрсеткіштерін орындауына және олардың өзгерісіне сәйкес нақты жұмысшының қызығушылығымен қатар ұжымдық қызметкерлердің де қызығушылығын тудырады.

Экономикалық дамудың инновациялық бағыты жағдайында еңбекақы төлеу және еңбекке ынталандырудың тиімді жүйелерін қалыптастыру операциялық, қаржылық және стратегиялық міндеттерді шешуге байланысты екендігін атап өткен жөн:

- жоғары қаржылық нәтижелерге қол жеткізу;
- жана нарықтар мен оның сегменттерін игеру;
- нарыққа инновациялық өнімдерді енгізу;
- клиенттік базаның өсуі;
- сату көлемінің ұлғаюы;
- инвестициялардың рентабелділігін арттыру;
- меншік иелерінің әл-ауқатын арттыру және т.б.

Кәсіпорынның еңбекақы төлеу және еңбекке ынталандыру жүйесін қалыптастыру қағидаттары, негізгі ережелері мен тұжырымдамалары негізінде біз оны тұжырымдамалық модельде бейнелеуге тырысамыз (1-сурет).



1-сурет - Төлем және еңбекке ынталандыру жүйесінің тұжырымдамалық моделі

Қорытынды. Айта кету керек, еңбекке ынталандырудың жаңа мотивациясы, жеке басының ғана жауапкершілігі емес, сонымен бірге қоғамдық, ортақтастық сезімі, ұжымдасу, бөліну сияқты факторлар әлі де Қазақстанның тәжірибесінде дұрыс дамымаған жоқ. Әрине, бұл көрсеткіштер жаңа модельде жұмыс істеуге арналған қызметкерлерді оқыту мәселесін шешу үшін қажет.

ӘДЕБИЕТ

- [1] <http://www.kazportal.kz/motivatsionnyiy-menedzhment-v-kazahstane/>
- [2] Ramstad Yngve. Institutional Economics and the Dual Labor Market Theory, in M. R. Tool (ed.), Institutional Economics: Theory, Method, Policy. - Boston, Kluwer Academic Publishers, 2003. - 235 p.
- [3] Dion, Gérard. Dictionnaire canadien des relations du travail. Deuxième édition. Québec: Les Presses de l'Université Laval, XXIV, 2006. - 993 p.
- [4] Hébert, Gérard. 1992. Traité de négociation collective. Boucherville: Gaëtan Morin Éditeur, XLI, 2002. - 1 242 p.
- [5] Жулина Е.Г. Европейские системы оплаты труда / Е.Г. Жулина, Н.А. Иванова. – 2-е изд. - М.: Управление персоналом, 2012. - 216 с.
- [6] Кодекс Республики Казахстан от 15 мая 2007 года № 251 // Казахстанская правда, 2007, май 22. - № 76.

REFERENCES

- [1] <http://www.kazportal.kz/motivatsionnyiy-menedzhment-v-kazahstane>.
- [2] Ramstad Ingve. Institutsional'naya ekonomika i teoriya dvoynogo rynka truda, v M. R. Tool (red.), Institutsional'naya ekonomika: teoriya, metod, politika. - Boston, Kluwer Academic Publishers, **2003**. 235 s.
- [3] Dion, Zherar. Slovar' kanadskikh otnosheniy. Deuxième édition. Kvebek: Les Presses de l'Université Laval, XXIV, 2006. - 993 s.
- [4] Khebert, Zherar. 1992 god. Kollektivnyy kollektiv. Boucherville: Gaëtan Morin Éditeur, XLI, **2002**. 1 242 p.
- [5] Zhulina Ye.G. Yevropeyskiye sistemy oplaty truda / Ye.G. Zhulina N.A. Ivanova. 2-ye izd. M.: Upravleniye personalom, **2012**. 216 s.
- [6] Kodeks Respubliki Kazakhstan ot 15 maya 2007 g. № 251 // «Kazakhstanskaya pravda», **2007**. 22 maya. № 76.

Т.С. Саткалиева

Университет Нархоз

СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛА В КАЗАХСТАНЕ

Аннотация. В данной статье рассмотрены концептуальные основы мотивации в процесс развития организации, а именно, сущность и содержание мотивации как функции управления персоналом, анализ моделей управления мотивационным процессом в организации, а также построена концептуальная модель формирования системы оплаты и стимулирования труда. Проведено исследование современных тенденций формирования трудовой мотивации в казахстанских организациях.

В условиях инновационного развития создание предприятий нового типа сопровождается изменением содержания и характера труда, которые в свою очередь генерируют проблемные вопросы, в частности, в сфере оплаты и стимулирования труда, разработки новых профессиональных стандартов, формирования культуры производства, влияя на роль профсоюзов, модернизацию системы социального партнерства.

Ключевые слова: стимулирование труда, вознаграждение труда, мотивация, демотивация, система оплаты труда

Сведения об авторах:

Саткалиева Т.С. - д.э.н, профессор Университета Нархоз.