

КӘСІПОРЫННЫҢ ЫНТАЛАНДЫРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚЫЗМЕТКЕРДІҢ МАНСАПТЫҚ ӨСУІНЕ ӘСЕРІН ТАЛДАУ

Жандос КУДАЙБЕРГЕНОВ *	<i>PhD, аға оқытушы, Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе, Қазақстан, zhandos.kudaibergen@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-7927-8747, Scopus ID: 57224519781, ResearcherID: AAE-2355-2021</i>
Айгуль КУРМАНАЛИНА	<i>э.ғ.к., доцент, Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе, Қазақстан, akurmanalina@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-0012-2775, Scopus ID: 57209271435</i>
Ботагөз ДҮЙСЕНБАЕВА	<i>э.ғ.к., доцент, Қ.Жұбанов атындағы Ақтөбе өңірлік университеті, Ақтөбе, Қазақстан, duisenbayeva_b@mail.ru, ORCID ID: 0000-0001-5959-7946, Scopus ID: 55776097900</i>
Лесбек ТАЙЖАНОВ	<i>PhD, аға оқытушы, Қожа Ахмет Ясауи атындағы Халықаралық қазақ-түрік университеті, Түркістан, Қазақстан, tayzhanov1988@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-5067-6530, Scopus ID: 57191574236</i>

Қолжазбаның редакцияға түскен күні: 02/06/2024

Қайта өңделген күні: 08/10/2024

Қабылданған күні: 10/10/2024

DOI: 10.52123/1994-2370-2024-1263

ӨЖ 658.336

ГТАХТК 82.17.25

Аңдатпа. Бүгінде ұйымдар бәсекеге қабілетті болу үшін және стратегиялық мақсаттарына қол жеткізу үшін өз қызметкерлерін ынталандыру мен дамытуға аса мән беріп отыр. Дұрыс әзірленген ынталандыру жүйесі қызметкердің сол ұйымда жақсы жұмыс жасауымен қатар, оның кәсіби дамуына ынтасын арттырады.

Бұл зерттеудің мақсаты Ақтөбе қаласындағы алдыңғы қатарлы мұнай-газ кәсіпорнындағы ынталандыру жүйесінің қызметкердің мансаптық өсуге байланысын, сонымен қатар қызметкерлердің жұмысқа деген құлшынысына әсерін анықтау болып табылады. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін кәсіпорында адам ресурстарын басқару жүйесін зерттеу, кәсіпорындағы ынталандырудың жұмыс процесіне әсерін анықтау және ынталандырудың мансапты басқаруға әсерін талдау жұмыстары жүргізілді.

Зерттеу барысында мәлімет жинау үшін сауалнама әдісі қолданылды. Шынайы ақпаратқа қол жеткізу мақсатында сауалнама анонимді түрде әзірленіп, электронды нұсқада таратылды. Жұмыстың ауырлығы, уақыттың тығыздығы және заманауи девайстарды жеткілікті деңгейде қолдана алмауы себепті жалпы саны 187 қызметкерден кері байланыс орнады. Осы сауалнама нәтижелерін қолдана отырып, SPSS Statistics бағдарламасының көмегімен ұйымның ынталандыру жүйесі және қызметкерлердің мансаптық өсуі арасында тікелей байланыстың бар екендігі, сондай-ақ, қызметкерлердің жұмысқа құлшынысына кәсіпорынның ынталандыру жүйесінің қатты әсер ететіндігі анықталды. Сондай-ақ, кәсіпорынның ынталандыру жүйесін жетілдіру және қызметкерлердің жұмысқа деген құлшынысын арттыру бойынша ұсыныстар жасалды.

Түйін сөздер: адам ресурстарын басқару, ынталандыру, мансаптық өсу, ынталандыру жүйесі, кәсіпорын

Abstract. In the contemporary landscape, organizations are placing significant emphasis on motivating and developing their employees in order to remain competitive and achieve their strategic objectives. A well-designed motivation system not only ensures employees perform effectively within the organization but also enhances their motivation for professional advancement.

The aim of this research is to identify the correlation between the motivation system at a leading oil and gas enterprise in Aktobe and employees' career progression, as well as its impact on their work motivation. To accomplish this objective, efforts were made to study the human resource management system within the enterprise, ascertain the influence of motivation on the work process, and analyze the effects of incentives on career management.

A survey method was employed for data collection in this research. To ensure access to reliable information, the survey was designed anonymously and distributed electronically. Despite the challenges posed by heavy workloads, time constraints, and employees' limited proficiency with modern devices, feedback was obtained from a total of 187 employees. Using the results of this survey, the SPSS Statistics program was utilized to establish the connection between the organization's motivation system and employees' career advancement. Additionally, the study revealed a significant impact of the organization's motivation system on employees' motivation towards work. Recommendations for improving the enterprise's motivation system and increasing employee motivation to work are also proposed.

*Хат-хабарларға арналған автор: Ж. Кудайбергенов, zhandos.kudaibergen@zhubanov.edu.kz

Keywords: human resource management, motivation, career advancement, motivation system, enterprise

Аннотация. Сегодня организации уделяют большое внимание мотивации и развитию сотрудников, чтобы быть конкурентоспособными и достигать своих стратегических целей. Правильно разработанная система мотивации, помимо того, что сотрудник хорошо работает в этой организации, повышает его мотивацию к профессиональному развитию.

Целью данного исследования является выявление связи системы мотивации на передовом нефтегазовом предприятии г. Актобе с карьерным ростом работника, а также влияния на мотивацию работников к работе. Для достижения этой цели были проведены работы по изучению системы управления человеческими ресурсами на предприятии, выявлению влияния мотивации на рабочий процесс на предприятии и анализу влияния стимулов на управление карьерой.

В исследовании использовался метод опроса для сбора данных. С целью доступа к достоверной информации опрос был разработан анонимно и распространен в электронной версии. Из-за тяжелой работы, плотности времени и неспособности адекватно использовать современные девайсы обратная связь была получена в общей сложности от 187 сотрудников. Используя результаты этого опроса, с помощью программы SPSS Statistics была выявлена связь между системой мотивации организации и карьерным ростом сотрудников. Исследование также показало, что на мотивацию сотрудников к работе сильно влияет система мотивации предприятия. А также предложены рекомендации по совершенствованию системы мотивации предприятия и повышению мотивации сотрудников к работе.

Ключевые слова: управление человеческими ресурсами, мотивация, карьерный рост, система мотивации, предприятие.

Кіріспе

Қазіргі таңда еңбек нарығында кәсіпорындардың ішкі жұмыс процесі айтарлықтай өзгерістерге ұшырап жатыр. Кәсіпорын басшылары әлемдік стандарттарға және заманауи трендтерге сай жұмыс атмосферасын қалыптастыруға аса көңіл бөлуде. Себебі, жұмыс орнының қолайлылығы, жаңа әдістер мен тәсілдер, бәсекеге қабілетті әріптестердің болуы, тіпті ғимараттың заманауи үлгіде болуы қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын арттыратыны анықталған [1; 2; 3]. Осылайша, ұйымды басқаруда маңызды болып есептелетін адам ресурстарын басқару тәжірибелерінің негізгі мақсаты қызметкерлердің тиімділігін арттыру болып табылады. Қызметкерлердің тиімділігін арттыру үшін оларды үнемі жұмыс жасауға ынталандырып отыру қажет. Ынталандыру жүйесі әр ұйымда әртүрлі қалыптасады. Бір кәсіпорын үшін ынталандыру жақсы жұмыс ортасын қалыптастыру болса, басқа бір кәсіпорын үшін еңбекақының бәсекеге қабілетті болуы және қызметкерлердің материалдық жағдайы маңызды болып табылады. Жалпы, ынталандыру – адамның өз қажеттіліктерін белсенді түрде қанағаттандыратын іс-әрекетке итермелейтін, оның мінез-құлқын оң мағынада реттейтін, қызметкердің жұмыста белсенділігін және тұрақтылығын анықтайтын динамикалық психофизиологиялық процесс [4]. Адам ресурстарын басқарудың көптеген заманауи жүйелері ынталандыру теориясының аясында жасалған [5].

Сонымен қатар, қызметкерді ынталандыру оның мансапты дамуына тікелей әсерін тигізеді. Қазіргі уақытта, қоғамда қызметкердің мансап құруға бағдарлануы жеке тұлғаның жағымды қасиеттерімен сипатталады. Ұйымдағы мансапты басқару қызметкерлерді кәсіби жетістіктерге итермелейді. Егер ұйымда мансаптық өсу мәселесі кеңінен қарастырылса болса, кәсіпорынның басқару жүйесі сәтті жолға қойылған болып есептеледі. Адам ресурстарын тиімді басқару және қызметкерлердің кәсіби талаптарын нақты анықтау арқылы мансапқа бағытталған қызметкерлер ұйымның стратегиялық мақсаттарына жетуге және оны табысты етуге жетелейді. Ал, қызметкерлердің кәсіби өсуін, олардың мәртебесін көтеруді және өмір сүру деңгейін арттыруды көздейтін ынталандыру әдістері ұйымның стратегиялық басқару құралы болып табылады [6; 7].

Зерттеу объектісі ретінде адам ресурстарын басқаруда жақсы нәтижеге қол жеткізген Ақтөбе қаласындағы мұнай-газ саласындағы жергілікті кәсіпорын алынды. Аталмыш кәсіпорын персоналды дамытудың өзіндік жүйесімен ерекшелеленді. Яғни, бұл ұйымның корпоративтік миссиясын іске асыруға бағытталған өз философиясы және еңбек ұжымын дамыту саласында арнайы стратегиясы мен саясаты бар. Кәсіпорында «ұжымдық шарт» талаптарын орындау процесіне, оның ішінде еңбекті ынталандыру саласына айтарлықтай мән беріледі. Сонымен қатар, аталмыш кәсіпорында тұрақты жұмыс орны,

кепілдендірілген жалақы, әлеуметтік жеңілдіктер, жаңа кәсіби білім беру және мансаптық өсу мүмкіндіктері қарастырылғандықтан қызметкерлер үшін осы ұйымда жұмыс жасау маңызды болып отыр. Кәсіпорын өз персоналына осындай қолдау көрсететіндіктен адамдар осы компанияға жұмысқа орналасуға ұмтылады.

Бұл зерттеудің мақсаты кәсіпорындағы ынталандыру жүйесінің қызметкердің мансаптық өсуге байланысын, сонымен қатар қызметкерлердің жұмысқа деген құлшынысына әсерін анықтау болып табылады. Осы мақсатқа қол жеткізу үшін кәсіпорында адам ресурстарын басқару жүйесін зерттеу, кәсіпорындағы ынталандырудың жұмыс процесіне әсерін анықтау және ынталандырудың мансапты басқаруға әсерін талдау жұмыстары жүргізіледі. Сонымен, бұл зерттеуде дәлелдеуге келесідей гипотезалар ұсынылады:

Гипотеза 1: Ұйымның ынталандыру жүйесі қызметкердің жұмысқа құлшынысын арттырады.

Гипотеза 2: Қызметкердің мансаптық өсуі ұйымның ынталандыру жүйесімен тікелей байланысты.

Әдебиеттерге шолу

Адам ресурстарын басқару үшін персоналды ұйымның барлық мақсаттарына, соның ішінде стратегиялық мақсаттарына жету үшін қажетті маңызды ресурстардың бірі ретінде қарастыру маңызды. Қызметкер – ұйымның маңызды ресурсы, оны сақтау, дамыту және бәсекелестікте табысқа жету үшін тиімді пайдалану керек. Нәтижесінде қызметкер ұйымның экономикалық дамуына, жұмыс процесіне тікелей әсер етеді [8]. Ұйымның экономикалық және басқа мүмкіндіктері персоналдың қызметімен тікелей байланысты. Сондықтан, адам ресурстарын басқарудың маңызды бөлігі қызметкерлердің ынтасын зерттеу және қойылған міндеттерді орындауға әкелетін құралдарды қолдану болып табылады [9]. Ұйым қызметкерлерінің мақсаты кәсіпорын мақсатымен тікелей сәйкес болмауы мүмкін, ал адам ресурстарын басқару қызметі мақсаттарды мүмкіндігінше сәйкестендіріп, жұмыс жасау процесіне ықпал етеді [10:107]. Персоналды ынталандыру – қазіргі заман талабы болып

отыр. Бұл ұйымның сәтті жұмыс жасауының басты көрсеткіші болып табылады. Дегенмен, кейбір ұйымдарда тиімсіз ынталандыру саясатын қолдану жағдайлары орын алып жатады. Бұл, өз кезегінде, қызметкерлердің жаңа жұмыспен жақсы қызмет ортасын іздеу мақсатында жұмыстан кетуіне түрткі болады [11:125]. Яғни, қызметкердің ынталану деңгейі төмендеген сайын оның жұмысқа деген құлшынысы болмай, тіпті жұмыстан кетуге әрекет жасайды. Мотивация персоналды тиімді жұмыс істеуге ынталандыру үшін қажет [12:49].

Қызметкерді сақтаудың кең тараған түрі болып есептеледі қызметкердің мансабын өсіру практикасы арқылы оның жұмыста тәжірибелігін, кәсібилігін, жұмысқа адалдығын және жеке қасиеттерін ескере отырып, оның шығармашылық және инновациялық ынтасын арттыруға болады. Алайда, бұған дұрыс жасалған мансаптық даму бағдарламалары негізінде қол жеткізіледі [13]. Қызметкердің ұйымдағы мансабы оның кәсіби әлеуетін іске асыруға деген ұмтылысынан және кәсіпорынның дәл осы қызметкерді ілгерілетуге деген қызығушылығынан тұрады. Әр адамның өзіндік құндылықтары, қызығушылықтары, еңбек және жеке тәжірибесі бар. Сондықтан, мансап және оны жоспарлау арнайы жеке көзқарасты талап ететін процесс болып табылады. Мансапты басқару қызметі персоналдың қажеттіліктері мен ұйымның қажеттіліктерін ұштастыра отырып, қызметкердің мансабын өз мүддесіне, сондай-ақ ұйымның мүддесіне сай дамытуға көмектесу үшін мансап мәселелерімен айналысады [14]. Ұйымдар мансапты басқарудың тиісті тәжірибелерін қолдану арқылы қызметкерлерді өздерінің мансаптық мақсаттарына жету мүмкіндіктерін ұсына отырып, оларды ұйымда сақтап қала алады [10:106]. Мансапты басқару жүйесі тиісті деңгейде жүзеге асырылуы үшін тиімді әдіс-тәсілдер таңдалып, алдын-ала жоспарлау жұмыстары жасалады. Мансап жоспары мансаптық өсудің түпкі мақсаты мен оған қол жеткізу мерзімі, атқарылатын қажетті іс-қимылдар, қысқа мерзімді және стратегиялық міндеттерді қамтиды [15]. Осындай жоспарды жүзеге асыру қызметкердің кәсіби дамуын, яғни қалаған лауазымға орналасу үшін қажетті біліктілік пен тәжірибе жинақтауынан басталады.

Материалдар мен әдістер

Зерттеу объектісі ретінде Ақтөбе қаласындағы алдыңғы қатарлы мұнай-газ саласында жұмыс жасайтын кәсіпорын таңдалды. Зерттеу жұмысы екі негізгі сатыдан тұрады. Кресвелге сәйкес, ең алдымен, мәлімет жинау үшін зерттеудің сандық әдісі – сауалнама тәсілі қолданылды [16]. Шынайы ақпаратқа қол жеткізу мақсатында сауалнама анонимді түрде Google форма платформасында әзірленіп, электронды нұсқада таратылды. Жұмыстың ауырлығы, уақыттың тығыздығы және заманауи девайстарды жеткілікті деңгейде қолдана алмау себепті жалпы саны 187 қызметкерден кері байланыс орнады. Сауалнама ұйымның ынталандыру жүйесі, қызметкерлердің жұмысқа қанағаттану және мансапты басқару мәселелерін қамтитын 12 сұрақтан тұрады. Қызметкерлер арасында мәселені анықтау үшін жауап нұсқалары Лайкерт шкаласына сәйкес 4 деңгей бойынша қарастырылды. Олар «Толықтай келісемін», «Келісемін», «Келіспеймін», «Мүлдем келіспеймін» деген жауап нұсқасын таңдау арқылы сауалнамаға жауап берді. Лайкерт шкаласы

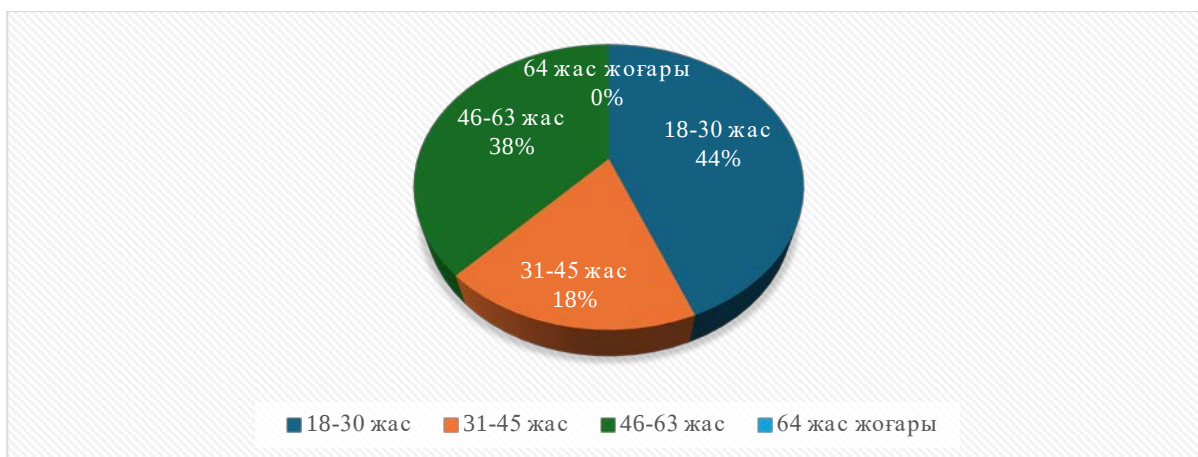
сауалнамаларда респонденттің жеке ой-пікірі, мәселені қабылдауы және оған қатысы сияқты сапалы деректерді сандық бағалау үшін кеңінен қолданылады [17].

Екінші кезең, осы сауалнама нәтижелері талданып, SPSS Statistics бағдарламасының көмегімен ұйымның ынталандыру жүйесі және қызметкерлердің мансаптық өсуі арасында байланыстың бар екендігі анықталды. Сондай-ақ, зерттеуде қызметкерлердің жұмысқа құлшынысына кәсіпорынның ынталандыру жүйесінің қаншалықты әсер ететіні анықталды. Хинтонға сәйкес, SPSS Statistics бағдарламасы деректерді сенімді талдау және соған негізделген шешімдерді тиімді қабылдау үшін өте маңызды [18].

Нәтижелер

Кәсіпорын қызметкерлері жас санаттары бойынша 4 деңгей қарастырылды. Оның ішінде 18-30 жас аралығындағы қызметкерлер 44%, 31-45 жас аралығында 18%, 46-63 жас аралығында 38%-ды құраса, зейнет жасындағы 64 жастан жоғары қызметкерлер сауалнамаға қатыспады (Сурет 1).

Сурет 1. Қызметкерлердің жас санаты бойынша диаграмма



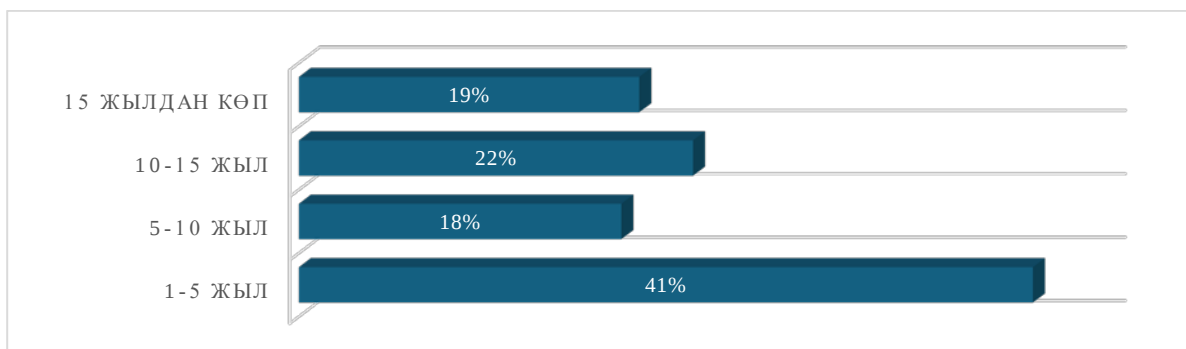
Жұмыс жасау кезінде қызметкерлердің жас ерекшелігі маңызды рөл атқаратыны белгілі. 30 жасқа дейін адамның физикалық күші белгілі бір шарықтау шегіне жетеді, ал сол жастан асқан сайын күштің әсері сарқыла бастайды. Адамның энергиясы мен жұмысқа деген құлшынысы зейіннің қартаю мен жұмыстың мөлшерден тыс көбеюі секілді факторлардың әсерінен әлсірей бастайды [11:127]. Уақыт өте келе жұмыста жасайтын тапсырмалар мен

жұмыс процесі күрделенген сайын қызметкердің жауапкершілігі артады. Осы сәтте жұмысқа зейіні болмаған қызметкер күрделі жұмысты атқаруға физикалық және моральды тұрғыда шамасы келмеуі мүмкін. Ал жұмысты уақытылы орындай алмаған қызметкердің жұмысқа деген құлшынысы төмендей береді. Сол себепті осы қызметкерді мансаптық өсу туралы ой мүлдем қызықтырмайды.

Қызметкерлердің 41%-ы 1 жылдан 5 жылға дейін, 18%-ы 5 жылдан 10 жылға дейін, 22%-ы 10 жылдан 15 жылға дейін

қызмет атқарған болса, 19%-ы 15 жылдан артық аталмыш кәсіпорында жұмыс жасап келеді (Сурет 2).

Сурет 2: Респонденттердің кәсіпорындағы еңбек өтілі



Сауалнама барысында респонденттердің 78%-ы «кәсіпорынның ынталандыру жүйесі жұмыс процесіне әсер етеді», 15%-ы «ешқандай әсерін

тигізбейді» десе, 7%-ы жауап беруден бас тартты (Сурет 3). Демек, ынталандырудың жұмыс процесіне оң әсер ететіндігін байқауға болады.

Сурет 3. Кәсіпорынның ынталандыру жүйесінің жұмыс процесіне әсері



Кәсіпорын тарапынан жасалатын ынталандыру деңгейін 48% қызметкер жоғары деңгейде, 40%-ы орташа деңгейде,

12%-ы өте нашар деңгейде деп бағалады (Сурет 4). Демек, респонденттердің жартысы ұйымның ынталандыру жүйесіне толықтай қанағаттанып отыр.

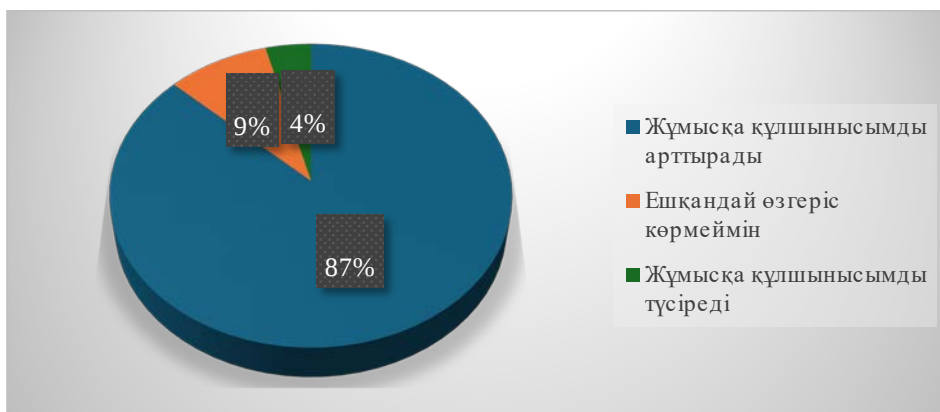


Сурет 4. Кәсіпорын тарапынан жасалатын ынталандыру деңгейі

Сауалнама
респонденттердің
ынталандыру

нәтижесінде
87%-ы
әдістерінің
ұйымның
жұмыс

өнімділігіне оң әсер ететінін көрсетті (Сурет 5).



Сурет 5. Еңбекақы мен қосымша төлемақылардың қызметкердің жұмысқа құлшынысына әсері

Қызметкерлердің мансаптық өсуі мен ұйымның ынталандыру жүйесі арасындағы байланыс SPSS Statistics бағдарламасының көмегімен анықталды. Екі айнымалы арасындағы сенімділік көрсеткішінің 0.05-тен төмен ($p = 0.000$) болғандығы және корреляция деңгейінің 0.862 (максимум көрсеткіш=1) екендігі айнымалылар арасында өзара байланыстың өте жоғары екендігін

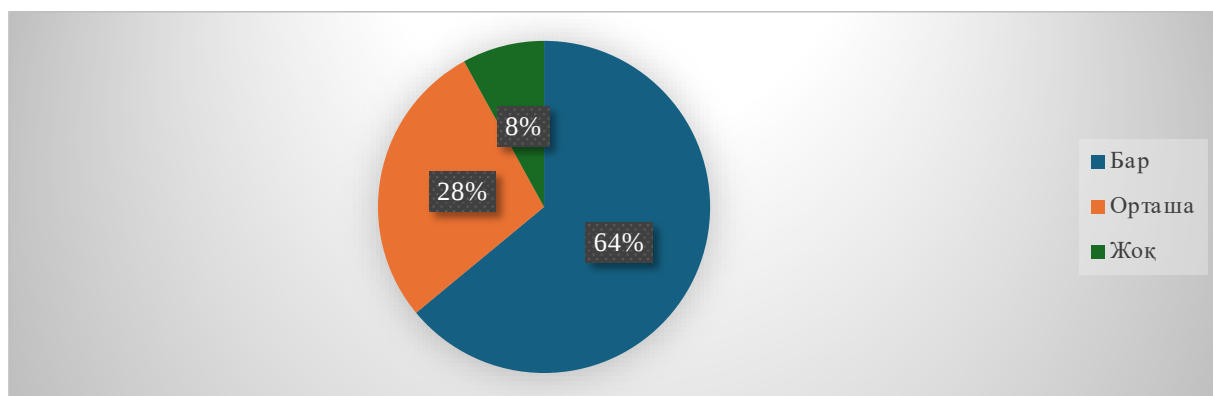
көрсетеді (Кесте 1). Яғни, қызметкерлер үшін еңбекақы, әлеуметтік пакеттер, қосымша сыйлықтар және қолайлы жұмыс ортасы жұмысқа деген құлшынысты арттыратыны анықталды. Сондай-ақ, қызметкерлердің басым бөлігі жұмысқа жақында орналасқандықтан және жас ерекшеліктері бойынша жастар болғандықтан өздерінің жеке мансабын дамытуға құлшыныс білдіреді.

Кесте 1. Еңбекақы мен қосымша төлемақылардың қызметкердің жұмысқа құлшынысы арасындағы корреляциялық байланыс

Корреляция			
		Еңбекақы мен қосымша төлемақылар	Жұмысқа құлшыныс
Еңбекақы мен қосымша төлемақылар	Пирсон корреляциясы	1	.862
	Sig. (2-tailed)		.000
	Саны	187	187
	Стандартты ауытқу	.842	
Жұмысқа құлшыныс	Пирсон корреляциясы	.862	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Саны	187	187
	Стандартты ауытқу	.974	
Ескерту: SPSS Statistics бағдарламасының көмегімен авторлар тарапынан әзірленді			

Кәсіпорын қызметкерлерінің 64%-ы өз жұмыс орнында мансапты даму мүмкіндігі бар екендігін белгілесе, қызметкерлердің

28%-ы орташа деңгейде, 8%-ы мансаптық өсу жоқ деп көрсеткен (Сурет 6).



Сурет 6: Қызметкерлер үшін кәсіпорында мансаптық өсу мүмкіндігі

SPSS Statistics бағдарламасының талдау нәтижесіне сәйкес екі айнымалы арасындағы сенімділік көрсеткішінің 0.05-тен төмен ($p = 0.000$) болғандығы және корреляция деңгейінің 0.922 (максимум көрсеткіш=1) екендігі айнымалылар

арасында өзара байланыстың өте жоғары екендігін көрсетеді (Кесте 1). Демек, қызметкерлер үшін кәсіпорында еңбек сатысымен көтерілуге мүмкіндіктің бар екендігі нақтыланды. Осылайша, зерттеу жұмысының екі гипотезасы да дәлелденді.

Кесте 2. Ұйымның ынталандыру жүйесі мен қызметкердің мансаптық өсуі арасындағы корреляциялық байланыс

Корреляция			
		Ынталандыру	Мансаптық өсу
Ынталандыру	Пирсон корреляциясы	1	.922
	Sig. (2-tailed)		.000
	Саны	187	187
	Стандартты ауытқу	.844	
Мансаптық өсу	Пирсон корреляциясы	.922	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	Саны	187	187
	Стандартты ауытқу	.825	

Ескерту: SPSS Statistics бағдарламасының көмегімен авторлар тарапынан әзірленді

Талқылау

Ынталандыру жүйесінің қызметкерлердің жұмысқа құлшынысы мен мансаптық өсуіне әсері адам ресурстарын басқарудағы маңызды мәселе болып табылады. Қазірде кез-келген ұйым өз қызметкерлерінің моральдық және рухани тұрғыдан бастап жұмысқа қабылдаудан жұмыстан кетуге дейінгі жұмыс процесіне бей-жай қарамай, қызметкерге өз орнының бар екендігін сезіндіру арқылы жұмысқа ынтасын арттыруға тырысады. Тіпті, қызметкерлердің жұмыс жүктемесін бөлу жүйесі қарастырылып, оларды бағалап, марапаттау арқылы кәсіпорын өзінің имиджін қалыптастырады [19:1]. Во, Туляо және Чен өз зерттеуінде қызметкерлердің өнімділігі мен өзін-өзі жетілдіруде ішкі және әлеуметтік мотивацияның, әсіресе жұмыстағы ынталандырудың маңызды

екендігін растаса [12:14], Фебрианти, Сухарто және Вачуди ынталандырудың жұмысқа қанағаттануға тікелей байланысын, ал бұл өз кезегінде қызметкерлердің жұмыс өнімділігіне әсер ететінін көрсетті [20]. Әрине, ұйымдар өнімділікті арттыру үшін мансаптық мүмкіндіктерге де, қызметкерлерді ынталандыруға да назар аударуы керек. Авторлардың зерттеуінен мансаптық даму мен ынталандырудың өнімділікке тікелей әсерінің жұмысқа қанағаттану сияқты жанама әсеріне қарағанда әлдеқайда күшті екендігін байқауға болады. Бұл зерттеу жұмыстары қызметкерді ынталандырып, жұмысқа құлшынысын арттыратындығын көрсетеді.

Жу және Сон білікті қызметкерлерді дамыту және сақтау арқылы ұйымның

өнімділігін арттыруда мансапты дамыту бағдарламаларының маңыздылығына, әсіресе, жеке қажеттіліктер мен ынталандыру факторларындағы айырмашылықтарды ескеру қажет екенін атап көрсетті [19:2]. Өйткені бір қызметкерді ынталандыратын нәрсе екіншісіне дәл солай әсер етпеуі мүмкін. Мансапты жоспарлау қызметкердің кәсіби даму мақсаттарын және оларға жетелейтін жолдарын бөлуден тұрады және жоспарлау әр қызметкер үшін жеке-жеке жүргізілуі тиіс. Ал, мансапты жоспарлау жүйесі ұйымдағы қызметкерлерді ынталандыру үшін қажет. Сонымен, Жу т.б. және Фебрианти т.б бойынша қызметкерлерді ынталандыру, үнемі қолдап отыру мансапты дамытуға күш жігерін арттыратын қозғаушы күш ретінде болса,

Қорытынды

Адам ресурстарын басқаруда қызметкерді ынталандыру өте маңызды мәселе болып отыр. Әр кәсіпорын үшін де, әр қызметкер үшін де ынталандыру және мансаптық даму түсініктері әртүрлі талқыланады. Дегенмен, осы зерттеу нәтижелеріне сүйенсек, ынталандырылған қызметкер барлық ынта-жігерімен аянбай еңбек етуге дайын. Бұл, өз кезегінде, кәсіпорынның өнімділігін арттырып, дамуына ықпал ететіні белгілі.

Сондай-ақ, зерттеу нәтижесінде аталмыш мұнай-газ саласындағы кәсіпорынның қызметкерлерге беретін мотивациясы аса маңызды екендігі анықталды. Кәсіпорын қызметкерлерінен алған сауалнама нәтижесіне сәйкес, қызметкерлер үшін қолайлы жұмыс ортасының және тиімді ынталандыру жүйесінің болуы қызметкердің жұмысқа деген құлшынысын арттырып, мансаптық өсуіне тікелей әсер ететіндігі дәлелденді. Демек, кәсіпорын қызметкер үшін қандай қолайлы жағдай жасайтын болса, дәл солай қызметкер де сапалы жұмыс ортасын қалыптастырады. Сол кезде, қызметкер қазіргіден де жоғары нәтиже көрсетіп, марапатқа, жетістікке жету үшін, лауазымын көтеру үшін аянбай жұмыс атқаратын болады. Осылайша, зерттеудің екі гипотезасы да дәлелденді.

Зерттеу нәтижелеріне сәйкес, мансаптық өсуге қатысты ынталандыру жүйесін жетілдіру және қызметкерлердің жұмысқа деген құлшынысын арттыру жеке

Во, Туляо және Ченнің зерттеу нәтижесі бойынша кәсіби даму жүйесінің болуы қызметкерлерді жұмыс жасауға ынталандырады деп тұжырымдауға болады. Біздің зерттеу де кәсіпорында мансапты басқару жүйесінің болуы қызметкерлерді ынталандыратындығын анықтады. Демек, мұнай-газ саласы да басқа салалар секілді ынталандыру жүйесін қажет етеді. Осы зерттеу нәтижесінде кәсіпорында ынталандыру жүйесінің және оның мансаптық дамумен байланысының өте жақсы деңгейде екендігі анықталып отыр. Яғни, мансапты дамыту жүйесі қажетті деңгейде жүзеге асатын болса, қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасы жас ерекшелігіне қарамастан әлдеқайда жоғары болатыны анық.

және кәсіби өсуді бірінші орынға қоятын қолайлы орта құру үшін мынадай ұсыныстар ескерілуі керек:

- ✓ Компания ішіндегі қажетті дағдыларды, тәжірибені және жоғарылату мерзімдерін көрсете отырып дамудың мүмкін жолдарын сипаттайтын егжей-тегжейлі мансап картасын жасау;

- ✓ Қызметкердің қызметін өсіру кезінде ашықтық саясатын қолдану;

- ✓ Қызметкерлердің мансаптық өсуіне сәйкес келетін семинарлар, вебинарлар және сертификаттар сияқты үздіксіз оқу мүмкіндіктерін ұсыну;

- ✓ Өткен нәтижелерге ғана емес, болашақ дамуға да назар аудара отырып, өнімділікке тұрақты шолулар жүргізу;

- ✓ Қызметкерлерге атқарған жұмысы туралы әртүрлі көзқарастар бойынша жан-жақты түсінік беру үшін 360-градустық кері байланыс орнату;

- ✓ Қызметкерлермен олардың мансаптық мақсаттарына сәйкес келетін нақты мақсаттарды, әрекеттерді және мерзімдерді қамтитын жеке даму жоспарларын құру үшін бірлесе жұмыс жасау;

- ✓ Компания ішіндегі болашақ көшбасшыларды анықтау және дайындау үшін сабақтастықты жоспарлау стратегиясын әзірлеу;

- ✓ Мансаптық жетістіктерге жеткен немесе даму бағдарламаларын аяқтаған қызметкерлерді мойындау және марапаттау;

✓ Дағдыларды дамыту және өнімділікті арттыру үшін қаржылық бонустар, қосымша демалыс күндері немесе кәсіби даму мүмкіндіктері сияқты ынталандыру шараларын жүзеге асыру;

✓ Қызметкерлердің физикалық және психикалық әл-ауқатын қолдайтын денсаулық пен сауықтыру бағдарламаларын жүзеге асыру;

✓ Қызметкерлерді шешім қабылдау процестеріне, әсіресе олардың жұмысына және мансаптық өсуіне байланысты процестерге қатыстыру;

✓ Қызметкерлерден мансапты дамыту бағдарламаларының тиімділігі туралы үнемі кері байланыс орнату және уақытылы қажетті түзетулер енгізу қажет.

Әдебиеттер тізімі

1. Al Balushi S.P.N., Aulia S. A. Research Study on Motivation of Employees and Its Impact on their Job Satisfaction [Text]// Open Journal of Human Resource Management. – 2020. – Vol. 3. – № 2. – P. 1–7.
2. Engidaw A.E. The Effect of Motivation on Employee Engagement in Public Sectors: In the Case of North Wollo Zone [Text]// Journal of Innovation and Entrepreneurship. – 2021. – Vol. 10. – № 43. – P. 52-67.
3. Forson J.A., Ofosu-Dwamena E., Opoku R.A., Adjavon S.E. Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana [Text]// Future Business Journal. – 2021. – Vol. 7. – № 1. – P. 30-42.
4. Simpson E.H., Balsam P.D. The Behavioral Neuroscience of Motivation: An Overview of Concepts, Measures, and Translational Applications [Text]// Behavioral Neuroscience of Motivation / ed. Simpson E.H., Balsam P.D. Cham: Springer International Publishing. – 2015. – Vol. 27. – P. 1–12.
5. Acquah A., Nsiah T.K., Antie E.N., Otoo B. Literature Review on Theories Motivation [Text]// International Journal of Economic and Business Review. – 2021. – Vol. 9. – № 5. – P. 25–29.
6. Leitão J., Pereira D., Gonçalves Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity [Text]// International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2019. – Vol. 16. – № 20. – P. 1-18.
7. Pylväs L., Li J., Nokelainen P. Professional Growth and Workplace Learning [Text]// Research Approaches on Workplace Learning / ed. Harteis C., Gijbels D., Kyndt E. Cham: Springer International Publishing. – 2022. – Vol. 31. – P. 137–155.
8. Дайнеко А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами [Текст]. – М, 2023. – 388 с.
9. Алавердов А.Р. Эволюция стратегических подходов к мотивации научно-педагогических работников [Текст]// Высшее образование в России. – 2015. – № 5. – с. 45–53.
10. Кудайбергенов Ж.Б., Келесбаев Д.Н., Изатуллаева Б.С. Адам ресурстарын басқару тәжірибелерінің қызметкер-ұйым сәйкестігіне әсері [Текст]// Central Asian Economic Review. – 2020. – Vol. 1. – № 130. – с. 100–110.
11. Кудайбергенов Ж.Б., Досбенбетова А.Ш., Курманалина А.А., Болатова Б.Ж. Мотивацияның мансапты басқаруға әсерін Герцбергтің екі факторлы теориясы аясында талдау [Текст]// Journal of Economic Research & Business Administration. – 2023. – Vol. 1. – № 143. – с. 123–135.
12. Vo T.T.D., Tuliao K.V., Chen C.W. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions [Text]// Behavioral Sciences. – 2022. – Vol. 12. – № 2. – P. 49-68.
13. Жук С.С. Управление трудовой мотивацией как качественной характеристикой человеческих ресурсов [Текст]// Менеджмент и бизнес-администрирование. – 2015. – № 2. – с. 163–169.
14. Varma D.C. Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance [Text]// Interdisciplinary Research. – 2017. – Vol. 6. – № 2. – P. 10-20.
15. Лымарева О.А., Ильницкая М.Н. Планирование и мотивация, как функции, влияющие на развитие карьеры в системе государственной службы [Текст]// Экономика и бизнес: теория и практика. – 2016. – № 11. – с. 38–44.
16. Creswell J. W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.) [Text]. – Thousand Oaks, CA: Sage, 2014. – 438 p.

17. Joshi A., Kale S., Chandel S., Pal D. Likert Scale: Explored and Explained [Text]// British Journal of Applied Science & Technology. – 2015. – № 7. – P. 396-403.
18. Hinton P., McMurray I., Brownlow C. SPSS explained (2nd ed.) [Text]. – London: Routledge, 2014. – 372 p.
19. Zhu J., Song H. The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support [Text]// Frontiers in Psychology. – 2022. – № 13. – P. 1-10.
20. Febrianti N.T., Suharto S., Wachyudi W. The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa [Text]// International Journal of Business and Social Science Research. – 2020. – Vol. 1. – № 2. – P. 25–35.

References

1. Al Balushi S.P.N., Aulia S. A. Research Study on Motivation of Employees and Its Impact on their Job Satisfaction [Text]// Open Journal of Human Resource Management. – 2020. – Vol. 3. – № 2. – P. 1–7.
2. Engidaw A.E. The Effect of Motivation on Employee Engagement in Public Sectors: In the Case of North Wollo Zone [Text]// Journal of Innovation and Entrepreneurship. – 2021. – Vol. 10. – № 43. – P. 52-67.
3. Forson J.A., Ofosu-Dwamena E., Opoku R.A., Adjavon S.E. Employee motivation and job performance: a study of basic school teachers in Ghana [Text]// Future Business Journal. – 2021. – Vol. 7. – № 1. – P. 30-42.
4. Simpson E.H., Balsam P.D. The Behavioral Neuroscience of Motivation: An Overview of Concepts, Measures, and Translational Applications [Text]// Behavioral Neuroscience of Motivation / ed. Simpson E.H., Balsam P.D. Cham: Springer International Publishing. – 2015. – Vol. 27. – P. 1–12.
5. Acquah A., Nsiah T.K., Antie E.N., Otoo B. Literature Review on Theories Motivation [Text]// International Journal of Economic and Business Review. – 2021. – Vol. 9. – № 5. – P. 25–29.
6. Leitão J., Pereira D., Gonçalves Â. Quality of Work Life and Organizational Performance: Workers' Feelings of Contributing, or Not, to the Organization's Productivity [Text]// International Journal of Environmental Research and Public Health. – 2019. – Vol. 16. – № 20. – P. 1-18.
7. Pylväs L., Li J., Nokelainen P. Professional Growth and Workplace Learning [Text]// Research Approaches on Workplace Learning / ed. Harteis C., Gijbels D., Kyndt E. Cham: Springer International Publishing. – 2022. – Vol. 31. – P. 137–155.
8. Daineko A.V., Bepalko V.A. Upravlenie chelovecheskimi resursami [Human resources management] [Text]. – Moskow, 2023. – 388 p.
9. Alaverdov A.R. Evolutsia strategicheskikh podhodov k motivatsii nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov [Evolution of strategic approaches to motivating scientific and pedagogical workers] [Text]// Higher education in Russia. – 2015. – № 5. – P. 45–53.
10. Kudaibergenov Z.B., Kelesbaev D.N., İzatullaeva B.S. Adam resurstaryn baskaru tajiribelerinin kyzmetker-uyim seikestigine aseri [Impact of human resources management practices on person-organization fit] [Text]// Central Asian Economic Review. – 2020. – Vol. 1. – № 130. – P. 100–110.
11. Kudaibergenov Z.B., Dosbenbetova A.S., Kurmanalaina A.A., Bolatova B.Z. Motivatsiyanyn mansapty baskaruga aserin Herzbergtin eki factorly teoroyasy ayasynda taldau [Analysis of the influence of motivation on career management using the two-factor theory of Herzberg] [Text]// Journal of Economic Research & Business Administration. – 2023. – Vol. 1. – № 143. – P. 123–135.
12. Vo T.T.D., Tuliao K.V., Chen C.W. Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions [Text]// Behavioral Sciences. – 2022. – Vol. 12. – № 2. – P. 49-68.
13. Zhuk S.S. Upravlenie trudovoi motivatsiei kak kachestvennoi harakteristikoi chelovecheskikh resursov [Management of work motivation as a qualitative characteristic of human resources] [Text]// Management and Business Administration. – 2015. – № 2. – P. 163–169.
14. Varma D.C. Importance of Employee Motivation & Job Satisfaction for Organizational Performance [Text]// Interdisciplinary Research. – 2017. – Vol. 6. – № 2. – P. 10-20.
15. Lymareva O.A., İlnitskaia M.N. Planirovanie i motivatsiia, kak funktsii, vliiaiushe na razvitie karery v sisteme gosudarstvennoi slujby [Planning and motivation as functions influencing career

development in the public service system] [Text]// Economics and Business: Theory and Practice. – 2016. – № 11. – P. 38–44.

16. Creswell J. W. Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (4th ed.) [Text]. – Thousand Oaks, CA: Sage, 2014. – 438 p.

17. Joshi A., Kale S., Chandel S., Pal D. Likert Scale: Explored and Explained [Text]// British Journal of Applied Science & Technology. – 2015. – № 7. – P. 396-403.

18. Hinton P., McMurray I., Brownlow C. SPSS explained (2nd ed.) [Text]. – London: Routledge, 2014. – 372 p.

19. Zhu J., Song H. The Impact of Career Growth on Knowledge-Based Employee Engagement: The Mediating Role of Affective Commitment and the Moderating Role of Perceived Organizational Support [Text]// Frontiers in Psychology. – 2022. – № 13. – P. 1-10.

20. Febrianti N.T., Suharto S., Wachyudi W. The Effect of Career Development and Motivation on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pt Jabar Jaya Perkasa [Text]// International Journal of Business and Social Science Research. – 2020. – Vol. 1. – № 2

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРЕДПРИЯТИЯ НА КАРЬЕРНЫЙ РОСТ СОТРУДНИКОВ

Жандос КУДАЙБЕРГЕНОВ*, PhD, старший преподаватель, Актюбинский региональный университет имен К.Жубанова, Актюбе, Казахстан, zhandos.kudaibergen@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-7927-8747, Scopus ID: 57224519781, ResearcherID: AAE-2355-2021

Айгуль КУРМАНАЛИНА, к.э.н., доцент, Актюбинский региональный университет имен К.Жубанова, Актюбе, Казахстан, akurmanalina@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-0012-2775, Scopus ID: 57209271435

Ботагоз ДУЙСЕНБАЕВА, к.э.н., доцент, Актюбинский региональный университет имен К.Жубанова, Актюбе, Казахстан, duisenbayeva_b@mail.ru, ORCID ID: 0000-0001-5959-7946, Scopus ID: 55776097900

Лесбек ТАЙЖАНОВ, PhD, старший преподаватель, Международный казахско-турецкий университет имени Х.А.Ясауи, Туркестан, Казахстан, tayzhanov1988@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-5067-6530, Scopus ID: 57191574236

ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF THE ENTERPRISE MOTIVATION SYSTEM ON THE CAREER GROWTH OF EMPLOYEES

Zhandos KUDAIBERGENOV*, PhD, Senior Lecturer, K.Zhubanov Aktobe Regional University., Aktobe, Kazakhstan, zhandos.kudaibergen@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-7927-8747, Scopus ID: 57224519781, ResearcherID: AAE-2355-2021

Aigul KURMANALINA, Candidate of Economic Science, Associate Professor, K.Zhubanov Aktobe Regional University, Aktobe, Kazakhstan, akurmanalina@zhubanov.edu.kz, ORCID ID: 0000-0002-0012-2775, Scopus ID: 57209271435

Botagoz DUISENBAYEVA, Candidate of Economic Science, Associate Professor, K.Zhubanov Aktobe Regional University, Aktobe, Kazakhstan, duisenbayeva_b@mail.ru, ORCID ID: 0000-0001-5959-7946, Scopus ID: 55776097900

Lesbek TAIZHANOV, PhD, Senior Lecturer, Khoja Akhmet Yassawi International Kazakh-Turkish University, Turkistan, Kazakhstan, tayzhanov1988@mail.ru, ORCID ID: 0000-0002-5067-6530, Scopus ID: 57191574236