

Унербаева Р.У. Қазақстан Республикасында венчурлік бизнестің дамуы 189	
Когут О.Ю. Организация синтетического и аналитического учета доходов и расходов предприятия 193	
Алимбекова Г.А. Вопросы автоматизации кадрового учета и заработной платы 202	
Глава 6 РАЗВИТАЯ СТРАНА 21 ВЕКА – АКТИВНЫЕ, ЗДОРОВЫЕ И ОБРАЗОВАННЫЕ ЛЮДИ	
Альжанова Н.Ш. Здоровье населения в контексте политико-экономических трансформаций в современном Казахстане 210	
Бимендиева Л.А., Даулиева Г.Р. Қазақстандағы азық-түлік қауіпсіздігі мәселесі туралы 219	
Нұрсейтова Г.Б. Демотивацияның пайда болуы, себептері және ұйымның дамуына ықпал ететін кері әсері 229	
Казбекова Ж.Б. Совершенствование преподавания финансовых дисциплин в ВУЗе с применением проблемного метода 236	
Унербаева Р.У., Сейдалиева Д.А. Қазіргі Қазақстандағы әлеуметтік-экономикалық қауіпсіздіктің жағдайы 243	
Мұхтарова Қ.С., Нұрмағанбетов М.Е. Жұмыспен қамтамасыз етудің шетелдік тәжірибесі 246	
Жумагазиева А.Г., Есмурзаева А.Б. Жастар ортасындағы жұмыссыздық мәселелері 255	

Шеденов
Улучшение
домохозяйств
в рамках

Сансызбаев
Макроэкономика
кривая

Сансызбаев
Модернизация

Джулаев
Региональная
«селевой»

Арзаева
Жаһандық
жекелеген

Смағұлов
Мемлекеттік
қамтама

ДЕМОТИВАЦИЯНЫҢ ИАЙДА БОЛУЫ, СЕБЕПТЕРІ ЖӘНЕ ҰЙЫМНЫҢ ДАМУЫНА ЫҚПАЛ ЕТЕТІН КЕРІ ӘСЕРІ

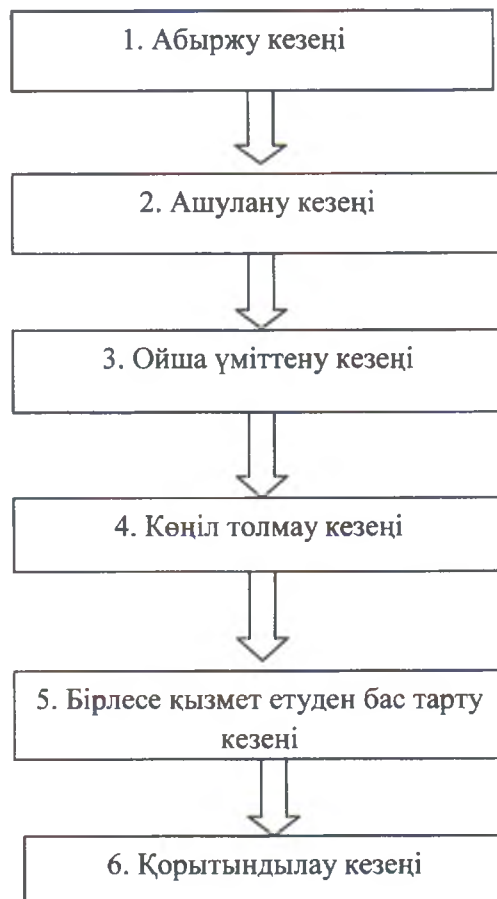
Нурсейтова Г.Б.
Әл-Фараби атындағы ҚазҰУ
Экономика және бизнес жоғары мектебінің
«Менеджмент және маркетинг»
кафедрасының з.ғ.к., доценті
и.guliyeva@mail.ru

Мотивация адамдарды белгілі бір қажеттіліктерге арнайы
ынталандырып отырады. Сондықтанда ұйымда қызметкерлердің
қызығушылығы артпайды. Бірақ қызметкерлердің барлығы бірдей
емес, олардың еркіндігіне жақын әрқайсысына жеке-жеке қарау керек. Қазіргі күндері
ұйымдарда демотивация түсінігі қалыптасты. Демотивация деп
қызметкерлердің басшылық тарапынан қысым көргенде пайда
болатын жағымсыз әсерін айтамыз. Демотивация кез келген
ұйымда орын алады.
Адамдардың демотивациялық – еңбекке деген жағымсыз
қатынасын көрсететін маңызды факторларға жататындар:
1. Болашақтың болмауы, әсіресе алдағы уақытта (зейнетке
шығу, қызметтегі жоғарылау, т.б.);
2. Қорқыныш сезімі (жұмысын, бағаларын, өмірін жоғалту,
т.б.);
3. Еңбек мүлкінен айрылу (жекешелендіру, жеке мүлкі
мемлекеттік монополияға тәуелділігі, жинақтаушы қордың дұрыс
жинақталмауы);
4. Басшылық тарапынан жұмысқа өте көп араласуы (белгілі бір
уақыт аралығында қайта-қайта тексерістер жүргізуі, қол астындағы
қызметкерлерге қысым көрсетуі);
5. Кері байланыстың болмауы (яғни, қызметкердің өз жұмыс
нәтижесін білмеуі);
6. Басшылардың қоластындағы қызметкерлеріне аса көңіл
бөлмеуі, олардың атқарған жұмыстарына немқұрайды қарауы;
7. Қызметкерлерге психологиялық және ұйымдастырылушылық
көмек көрсетілмеуі;

8. Қажетті ақпараттардың жетіспеушілігі.

Жұмысшының жұмысқа қызығушылығының жойылу үдерісі тәжірибелі көзге көп байқалмайды, оның бояулығы кадрлар ағымдылығы тәрізді нәтижелерді тудырады.

Демотивацияның пайда болу кезеңдері төмендегідей жіктеледі:



Сурет 1. Демотивацияның пайда болу кезеңдері

Бірінші кезең. Абыржу кезеңі – ұйымда күйзелістік жағдайлар байқала бастайды. Осының салдарынан қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасы кеми түседі. Ең алдымен қызметкерлердің абыржуы байқалады. Бастапқыда ол қызметкердің жұмыстан қандай нәтиже керек екендігін түсінбеуімен байланысты болады. Болашақта абыржу кезеңінде жүрген ұйым қызметкерлері ешқандай жұмысқа деген ынтасын таныта бермейді. Сол себепті ұйымның кейбір мақсаттары жүзеге аспай жатады.

Алтыншы кезен: Қорытындылау кезеңі – жұмысқа деген ынтығасы толығымен жоғалған ұйым қызметкері басқа орынта ауысуды немесе сол жұмыс орынтада қалған күннің өзінде де жұмысына мүлдем көңіл аудармайта тырысады. Ынтығасы артпаған қызметкер мен жұмыс орынтадағы басқа қызметкерлер арасында шиеленістік қарым-қатынас туындайды. Бұл ұйымда үнемі дау-жанжалдың орын алуына әкеп соғады. Бірақ бұл кезеңде бір емес өзіннің жеке жайын бірінші орынта қояды.

Төртінші кезен - көңіл толмай кезеңі. Бұл кезеңде қызметкерлердің жұмысқа деген ынтығасын қалпына келтіру қиынта соғады. Бірақ бұл кезеңде қызметкер әлі де болса болашаққа деген үмітін жоғалта қоймаған. Оның ұйымдағы істеп жатқан әрекеттері емес жаман жақтарынан көрсетсем, мүмкін басшы маған көңіл аударатын шығар» деген ойда болады. Бұл кезде қызметкердің өзінде деген сенімділігі, басқа қызметкерлермен қарым-қатынасы, басшылық тарапынан қолдау көрсету мүмкіндігі жоғала бастайды. Бесінші кезен - бірлесу қызмет етуден бас тарту кезеңі. Бұл кезеңде ұйым қызметкерлерінің мінез-құлқы жаман жаққа бет бұрады, оның ең басты себебі – өзінде деген абыройды сақтап қалу, басқалардың оның істеріне араласпауын қалау. Өз кезегінде ұйым қызметкері өзіннің абыройын сақтап қалу үшін, қолынан келген барлық әрекеттерге барады. Бұл кезеңде қызметкердің басқа адамдармен қарым-қатынасы мүлдем нашарлап кетеді, ол жұмысты емес өзіннің жеке жайын бірінші орынта қояды.

Үшінші кезен - ойша үміттену. Бұл кезеңде ұйым қызметкерлері басшылықты ойша қинамай бастайды. Ол өзіннің абыржуын да, ашуланшақтығын да солардың әсері деп біледі. Енді ол өз басшысының бойынан үнемі қателіктер іздеп отыруға тырысады. Ұйым қызметкерінің мұндағы көзделген басты мақсаты – өзіннің көзқарасының дұрыстығын дәлелдеп беру. Қызметкер басшысымен қарым-қатынасты алысқата бастайды. Бірақ бұл ұйымға кері әсерін тигізе қоймайды.

Екінші кезен. Ашулану кезеңі – жағдайдың белгісіздігі және ашулануына, жұмысқа ынтығасының жоғалуына және болашаққа деген сенімінің болмауына әкеп соғады. Қызметкердің жүріс-тұрысы жай көзге түсушілік сипатқа ие болады. Мұнда ұйым қызметкері екі мақсатты көздейді: біріншісі - өзіннің тек жақсы жақтарын көрсетуі; екіншісі - басшылардың немқұрайды қарауын көрсеткісі келеді.

қызметкердің әрекеті басқа қызметкерлерге тікелей әсер етеді. Енді басқа қызметкерлер де жұмыс орнында өздерінің көзқарастарын бірінші орынға қояды. Ол басшылықпен ортақ қарым-қатынас орнатуға кері әсерін тигізеді.

Демотивацияның пайда болу себептері ұйым ішіндегі қызметкерлердің жұмысқа деген ынтасын мүлдем жоғалтып жіберуі мүмкін. Келесі кезекте демотивацияның пайда болуына байланысты оның келесідей түрлерін қарастыруға болады:

1. Әмбебап пайда болу демотивациясы деп гигиеналық факторлардың бірден өзгеріске ұшырауынан пайда болатын демотивация түрін айтады. Гигиеналық факторлардың нашарлауының барлығы қызметкерлердің ынтасын жоғалтуға әкеп соғады. Мысалы, кәсіпорынның қызметкерлер үшін ыңғайсыз жерге ауыстыруы. Бұл жағдай көптеген қызметкерлер тарапынан қатты сынға ұшырайды. Басшылар кәсіпорынды басқа орынға ауыстырмас бұрын қызметкердің ойын ұштастыра отырып, кімге ыңғайлы кімге жөнсіз екендігін анықтап білуі керек. Кәсіпорынды ауыстыру алдында қызметкерлерге себебін түсіндіру қажет ол, ұйымдағы қызметкерлердің жайсыздығын бәсеңдетуге мүмкіндік береді.

Ұйымда күйзелістер көбейген жағдайда ол барлық адамдардың жұмысқа деген қабілеттілігін төмендетеді.

Кәсіби өсу деңгейінің болмауы қызметкерлерді демотивациялаудың келесі бір түрі болып табылады. Бұл жағдайда кәсіби деңгейге және қызметкерлердің біліктілігін арттыруға назар аударған жөн. Қызметкерлермен біліктілігін жоғарылату жайлы ашық сөйлесу керек.

Қызметкерлердің мансабын жоғарылатпау келесі бір демотивациялық фактор. Бір жұмыс орнында 4-5 жыл қызмет етушілер үшін аса маңызды.

адамдармен қарым-қатынасы мотивациялық немесе демотивациялық орын алуына әкеп соғады, себебі қызметкерлердің ұйымдағы басқа ұжым арасындағы қарым-қатынас – бұл да демотивацияның байланысты болмауынан орын алады.

Мұнда ең басты назар басшы мен қызметкер арасындағы кері Күтудің сай келмеуі – демотивацияның тағы да бір факторы, жағдаймен таныс болуы тиіс.

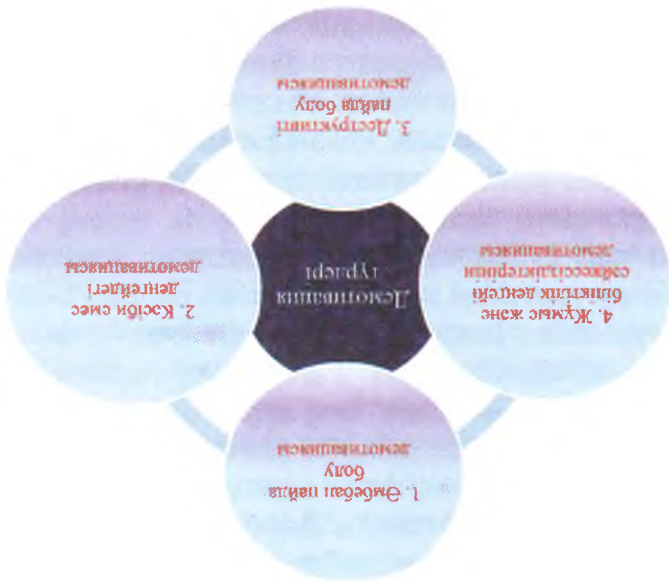
Фактор ретінде қарастырылады. Себебі әр қызметкер нарықтағы Еңбек нарығындағы жағдайға қанағаттанбай – демотивациялық мойындай білуі.

Әр қызметкерге аса көңіл бөле отырып, атқарған жұмыстарын келесі түрі. Бұл жағдайды шешудің ең қарапайым түрі – басшының атқарған жұмысын мойындамай демотивациялық фактордың ұйым қызметкерлерін жеткілікті түрде мадақтамай, олардың беру жүктеледі.

әсер етеді. Басшыларға өзгерістердің себебін нақты түрде түсіндіріп қызметкерлері жанадан енгізілген инновациялық үдерістерге бау байланысты. Әсіресе демотивацияның бұл түрінде ұйым бағытталған және жана орынта қиын бейімделетін қызметкерлермен 2. Қасиет емес дентейдеті демотивация – мұнда тұрақтылыққа

жағалақы мөлшерін жоғарылатуды ұсынуға болады. белсенділік таныта бермейді, оның орынта сыйақылар беру, Қызметкердің мансабын жоғарылатпаса, ол жұмысқа

Сурет 2. Демотивация түрлері



етеді. Енді арастарын им-қатынас і ішіндегі жоғалтып а болуына ы: игиеналық і болатын топтардың ітутға әкеп ынтайсыз ынапнан ка орынта рып, кімге сіпорындаы қажет ол, мүмкіндік дамдардың іткерлерді і жағдайда іруға назар ату жайлы елесі бір ыл қызмет

салдарларға әкелуі мүмкін. Маңызды орынды ұйымдағы мәдениет иеленеді. Себебі бұл жаңадан жұмысқа тұрған қызметкерлерге ең бірінші әсер етеді. Бұл атап көрсетілген факторлар кәсіби емес деңгейдегі демотивацияның түрлеріне жатқызылады.

3. Деструктивті пайда болу демотивациясы – басшылықтың жеке қасиеттеріне бағытталған, қызметкерлер ең басты орынды басшылардың шығармашылық деңгейіне аударды. Басшылық тарапынан үнемі қадағалау жүргізулер ұйымдағы қызметкерлердің жеке шығармашылықпен айналысуына кері әсерін тигізеді. Бұл жағдайда басшы әр қызметкердің жеке мінез-құлқын зерттей отырып, олардың қандай нәтижеге қол жеткізе алатындығын білуі қажет. Ұйым қызметкерлеріне тең дәрежеде назар аударылуы тиіс, ұйымда «өте жақсы қызметкер» немесе «өте жаман қызметкер» деген пікір қалыптаспауы шарт. Себебі мұндай жағдайда ұйым қызметкерлерінің жұмысқа деген ынтасы артпайды, нәтижесінде олар басқа жұмысқа ауысуды немесе жұмыстарын орындамауды өздеріне мақсат етіп қояды.

Ұйымдағы қызметкерлердің әрекеттері бір-бірімен тығыз байланысты. Олардың арақатынастары басшылардың қабылдаған шешімімен де байланысты болуы мүмкін. Деструктивті пайда болу демотивациясында қызметкерлер үшін ең бастысы ұйым ішіндегі оның алатын орны мен мәртебесі болып табылады.

Ұйымда қызметкерлерді бағалауды жиі жүргізе отырып, басшылық қызметкерлерді жеке-жеке ынталандыруға көп көңіл бөледі. Нәтижесінде, қызметкерлерді ынталандырып қана қоймай, олардың жеке мінездемесін, болашаққа деген көзқарастарын және т.б. толықтай зерттеуге тура келеді. Біліктілігі жоғары басшылар мен менеджерлер қызметкерлердің болашақтағы жұмысқа деген көзқарасын түсініп, әр қызметкердің қалауымен байланысты лайықты ынталандыру түрлерін пайдаланады.

4. Жұмыс және біліктілік деңгейі сәйкессіздіктерінің демотивациясы - бұл демотивацияның келесі бір түрі. Қызметкерлерде кәсіби біліктілікке және мансаптық жоғарылауға ынтасы болмаған жағдайда, ұйымда жұмыс және біліктілік деңгейі сәйкессіздіктерінің демотивациясы орын алады. Бұл жағдайда басшылыққа үлкен жауапкершілік жүктеледі, себебі ұйым қызметкерлерінің біліктілігінің жоғары болуы ұйым үшін өте маңызды. Ұйым қызметкері мен басшысы арасында тік байланыс орнатылуы тиіс, олай болмаған жағдайда ұйым қызметкерінің еңбек нәтижелілігінің төмендеуі ықтимал. Бұл жағдайдың ұйымда орын

алмауы
мерзімді
бұл он
ауысты
жоғары
Ұ
болдыр
жұмыс
кәсіби
беру.
О
деңгей,
қызмет
Оның с
қызмет
Ұ
қызмет
бойын
Демот
деген н
жұмыс

УДК 330
ББК 65
П 84

Редакторы: д.э.н., профессор Мухтарова Карлыгаш Сапаровна,
к.э.н., доцент Купешова Сауле

П 84 Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых государств мира: проблемы и перспективы их решения. Монография посвящена 80-летию Казахского национального университета имени аль-Фараби: Монография./Под.ред. Мухтаровой К.С., Купешовой С.Т.- Алматы: Казахский национальный университет имени аль-Фараби 2014. – 300 стр.

ISBN 978-601-04-0418-2

Коллективная монография разработана профессорско-преподавательским составом Высшей школой экономики и бизнеса КазНУ имени аль-Фараби в рамках реализации Послания Президента народу Казахстана «Казахстанский путь – 2050: Единая цель, единые интересы, единое будущее».

Монография включает материалы международного круглого стола «Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых государств мира: проблемы и перспективы их решения», посвященная 80-летию Казахского национального университета имени аль-Фараби, научно-методические статьи преподавателей, магистрантов и докторантов Высшей школы экономики и бизнеса.

Предназначена для широкого круга читателей.

ISBN 978-601-04-0418-2

Кафедра «Менеджмент и маркетинг», 2014

1
И

Ермекба
Государс
залог ко

Мухтаро
Эффект

С.К.Джу
Государс
индустри

Сансызб
Стратег
сущност

Осербай
Исламск
реалии

Дуламба
Иноваци
проблем

Тажиева
Казахста
салысты

Тагайбек
Иноваци
глобальн

Асхаров
Казахста

Жошман
Девальв
Казахста

АЛМАТЫ 2014

The process of entering of the Republic of Kazakhstan into 30 highly developed countries of the world: challenges and prospects for their solutions

Процесс вхождения Казахстана в число 30-ти высокоразвитых государств мира: проблемы и перспективы их решения

Қазақстанның әлемде ең жоғары дамыған 30 мемлекеттерінің қатарына кіру үдерісі: мәселелер және оларды шешу мүмкіншіліктері

посвящена 80-летию Казахского национального
университета имени аль-Фараби

МОНОГРАФИЯ

Казахский национальный университет имени аль-Фараби
Высшая школа экономики и бизнеса
Кафедра менеджмента и маркетинга