

ОӘЖ 338.24

ОРТА ЖӘНЕ ШАҒЫН КӘСІПКЕРЛІКТЕГІ ПЕРСОНАЛДЫ БАСҚАРУ

Елтай Бақарыс Берікбайұлы
Шөлібай Алиасқар Жалғасбайұлы

bakarys.eltay@mail.ru

ali-askar01@mail.ru

Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ, «Менеджмент» мамандығының 3 курс студенттері,

Нұр-Сұлтан, Қазақстан

Ғылыми жетекшісі – Б.Т.Онаева

Қазір біздің елімізде бизнесті дамытудың бұрын – соңды болмаған қолайлы ахуалы туып отыр. Бұған Елбасы Нұрсұлтан Назарбаевтың өзі бастап, аталмыш салаға айрықша көңіл бөліп отыруы, сол арқылы республикадағы банктердің оны қаржыландыруды жақсы жолға қоюы тікелей мұрындық болуда. Бұлай болатыны, Мемлекет басшысы шағын және орта бизнестің кез келген елдің экономикалық жағынан өсуі мен өркендеуінің негізі екенін өте жақсы біледі. Ал бұл тектес кәсіпорындар өз ретінде орасан зор ақша айналымы мен жұмыс орындарын жасап қана қоймайды, сонымен қатар өндіріске жаңа технологияны бірінші енгізіп, бизнесті жүргізудің соны тәсілдеріне батыл қол создырады.

Егер мемлекет ырғақты және тұрақты даму жолына түскісі келсе, оның әлеуметтік – экономикалық бағдарламасына міндетті түрде шағын және орта бизнесті ынталандыру

шараларының енгізілу қажеттігін әлемдік тәжірибе көрсетіп отыр. Бүгінде дамыған елдерде ішкі жалпы өнім көлемінің 40 – 90 пайызы шағын және орта бизнестің үлесіне тиеді. Себебі, бұл мемлекеттердің үкіметтері аталмыш секторды жолға қоюға алдыңғы кезекте мән береді.

Шағын және орта бизнес – тұрақты азаматтық қоғамның діңгегі. Барша қазақстандықтар әл – ауқатының көтерілуі оның дамуымен тығыз байланысты. Статистика агенттігінің үстіміздегі жылғы мәлімет бойынша, қазіргі таңда елімізді 627779 белсенді компания мен жеке кәсіпкерлер тіркелген. Шамамен олардың 99 пайызы шағын және орта бизнестің шаруасын шалқытып жүргендер болып есептелінеді. Соның ішінде барлық субъектілердің 61,1 пайызын жеке кәсіпкерлер, 27,1 пайызын шаруа (фермерлік) қожалықтары, 10,4 пайызын шағын кәсіпкерліктің, ал 1,4 пайызын орта кәсіпкерліктің заңды тұлғалары құрайды.

Шағын және орта бизнестің белсенді субъектілері саны жөнінен екі облыс алда келеді. Солардың ішінде осындай 119246 құрылымымен еліміздегі жалпы көрсеткіштің 18,99 пайызын құрайтын Оңтүстік Қазақстан облысы бірінші орында тұр. Екінші орындағы Алматы облысы жалпы көрсеткіштің 16,44 пайызын қамтитын 103241 субъектіге ие. Ал бұдан кейінгі орындардағы аймақтардың үлес салмақтары бұлардан едәуір төмен. Бұған көз жеткізу үшін үшінші – төртінші орындарға жайғасқан Шығыс Қазақстан облысы мен Алматы қаласында тиісінше 61995 және 56221 шағын және орта бизнес құрылымдары бар екенін айтсақ та жеткілікті. Қызылорда облысы кестенің соңында. Сыр бойындағы кәсіпкерлік құрылымдардың 12917 деген цифрмен шектеледі. Соңынан санағанда екінші болатын, халқының саны аталмыш өңірдегіден екі еседей аз Маңғыстау облысындағы көрсеткіш бұдан біршама биік – 15941. артта қалушылардың көшін атырау облысы 17700 деген цифрмен тиянақтайды. Кәсіпкерліктің жекелеген тармақтарына келсек, заңды тұлғалы шағын және орта кәсіпкерлік субъектілері бойынша Алматы қаласының алдына түсетін ешкім жоқ. Оңтүстік астанада бұл көрсеткіштер тиісінше 18215 және 2335 сандарын көрсетеді. Қалған аймақтарда бұл цифралар едәуір төмен. Сол сияқты жеке кәсіпкерлік пен шаруа (фермерлік) қожалықтарының саны жөнінен Оңтүстік Қазақстан және Алматы облыстары шығандап алға шығып кеткен. Ал осылардың шаруа (фермерлік) қожалықтарынан басқалары бойынша Қызылорда облысы көштің ең соңында орын тепкен. Енді шағын және орта бизнес субъектілерінің саны жөнінде (кесте 1) мәліметтер, ол мынадай көріністерді ұсынар еді. Статистика агенттігінің биылғы жылғы 1 қазандағы мәліметі бойынша, еліміздегі шағын және орта бизнес құрылымдарына 2156901 адам жұмысқа тартылған. Олардың 552445 – і заңды тұлғалы шағын бизнес, 422464 – і заңды тұлғалы орта бизнес құрылымдарында есепте тұрады, 728682 – сі жеке кәсіпкерлікпен шұғылданады, 453310 – ы шаруа қожалықтарында жұмыс жасайды.

Қазақстан алдағы жылы Бүкіләлемдік сауда ұйымына енуге талпыныс жасауда. Ал бұл ұйымға мүше болу банк саласын, шағын және орта бизнесті дамытуды талап етеді. Сондықтанда болар, аталмыш салаларға қолдау көрсету Президент пен Үкімет саясатының басты бағыттарының біріне айналды.

Елімізде қазіргі кезде ШОК дамыту алдыңғы қатарлы міндеттердің біріне айналып отыр және осы салаларды біршама жетістіктерге жетті.

Олардың қатарында:

- шағын және орта кәсіпкерлік еліміздегі жұмыссыздықты азайтудың негізгі нысаны. «Бизнестің жол картасы-2020» бағдарлама жүзеге асқалы бері, елді- мекен тұрғындарының табысы 6% артты. Кедейшілік деңгейі 5,9% дан 3,8%- ға қысқарды.

- Мемлекет тарапынан қаржы-несиелік және инвестициялық климат жасалып, шағын және орта кәсіпкерлікке қаржы-несиелік және инвестициялық тұрғыдан қолдау жүргізілуде.

- Шағын және орта кәсіпкерлікті жетілдіру жолында «Даму» кәсіпкерлікті дамыту қоры қызмет атқарып жатыр.

- Ауылдық жерлерде шағын және орта кәсіпкерлікті дамытуға көңіл бөлінуде. Бұл шараларды «Ауыл шаруашылықты қаржылық қолдау қоры» АҚ, «Казагрофинанс» АҚ, «Продкорпорация» АҚ жүзеге асыруда.

Шағын және орта кәсіпкерлікті дамытудың негізгі жолы болып кәсіпкерліктің әртүрлі қырларын кеңінен қарастыру ғана емес, инновациялық тәсілдерді, дәстүрлі емес және озық технологияларды қолдану, ең жаңа өнімдер мен қызметтерді пайдалану да табылады. Қазақстанда шағын және орта бизнеске бірнеше инвесторлармен құрылатын, географиялық шектелген зоналарда қызмет ететін және нарықтың шектеулі үлесіне ие, басқаруды құрушылар жүзеге асыратын, барлық негізгі стратегиялық шешімдерді өздері қабылдайтын кәсіпорындар жатады.

Еліміздегі қалыптасқан жағдай тиімді жұмыс істейтін шағын кәсіпорынды ұйымдастыру

және дамыту керектігін дәлелдеп отыр. Осы шағын кәсіпорындар көптенген мемлекеттердің экономикалық өркендеуіне, өндірістің алға жылжуына және халықтың белсенді бөлігінің көтерілуіне мүмкіндік берген. Шағын кәсіпорындар арқылы, мемлекеттер соңғы 30 жылда көптеген жетістіктерге жеткен. Экономикалық реформа кезіндегі іске асқан институтциялық алдын - ала білім алу республикадағы шаруашылықтың типі мен меншік нысандарының өзгеруіне, шағын кәсіпорынның қалыптасуы мен дамуына мүмкіндік болды

Шағын кәсіпкерліктің дамуының бүгінгі кезеңі экономиканың көтерілу кезеңіндегі нормативтік - заңдық базаның жетілмей жатқанында шағын кәсіпорындардың дамуы олардың өзіне және бюрократияның кедергісінде жатыр. Мемлекеттің тарабынан болатын көмектер өте белсенді және заңға сәйкес болуы керек, сонымен бірге кәсіпкерлердің тарабынан ұсыныстары болуы керек.

Шағын кәсіпкерлік елдің экономикасының дамуына айтарлықтай әсер ететін экономика ортасының ажырамас бөлігі. Шағын кәсіпкерліктің негізгі ядросын шағын кәсіпорындар құрайды. Шағын кәсіпорындар көтеріліп келе жатқан экономиканың дамуын сақтауға және ұдайы өндірісті маңызды механизмі. Өндірістің ұйымдастырушылық-шаруашылық нысанын жаңартуда нарықтық нарықтық стратегияны қалыптастыру шағын кәсіпорындардың дамуынсыз болмайды. Экономикамыздың дамуын жалғастыруда ең алдымен өнеркәсіптегі шағын кәсіпорындардың үлесі мен олардың

өнімінің сапасын көтеру арқылы жету керек. Шағын кәсіпорындардың дамуының бүгінгі кезеңі өндірістік үрдіске жаңа технологияны, прогрессивті құрал - жабдықтарды, икемді өндірістік үрдісті, нарықтың талабына сәйкес келетін ерекше талап қояды.

Шағын кәсіпорындардың ісінде өндірістің мүмкіндігін білу маңызды: өнім шығарудың қандай көлеміне бейімделуге, еңбек шығындарының, нарықтың қандай конъюнктурасына сәйкестенуге болатынына, қандай табыс күтуге болатынын білу. Нарықтық жағдайда әрбір шағын кәсіпорындардың деңгейлері ментехника - экономикалық сипаттамасы әртүрлі. Жүргізілген талдаудан кейін келесідей қорытынды шығаруға болады:

Шағын кәсіпорындардың тиімділігі олардың өздерінің тұрақты экономикалық өсуіне және дамуына, өндіретін өнімінің бәсеке қабілеттілігіне байланысты. Тауар өндірушілердің негізгі мақсаты кәсіпорын жұмысшыларының жеке қызығушылығына негізделген әлемдік сапа деңгейіндегі бәсеке қабілетті өнім өндіретін жоғары рентабельді кәсіпорын құру.

Өнеркәсіптік өндірістің тиімділігі:

- кәсіпорынның өзіне потенциалмен және тұрақты дамуын қамтамасыз ететін қысқа, орта, ұзақ мерзімді нәтижелерге бағытталған стратегиясына байланысты экономикалық категория. Өндірістің тиімділігін көтеретін жалпы стратегия жоқ және әрбір кәсіпорынның нарықтағы үлесіне, потенциалына, бәсекелестеріне, шығарылатын өнімнің ерекшеліктеріне және әртүрлі факторларға байланысты өздері жасайды.

Нарықтық жағдайда әрбір кәсіпорын баламалы стратегияға ие:

- шығарылған өнімнің жаңа және сапалы түрін шығару;

- нарықты дамыту;
- диверсификация

Қазақстандағы шағын және орта кәсіпкерлігіндегі персоналды басқарудың актуалды мәселелері.

Персоналды басқару-нәзік және жауапты жұмыс. Біз білеміз, персоналды басқару кез келген ұйымдағы тиімді менеджменттің басты ережесі болып табылады. Қандай да бір ұйымды дұрыс басқару кезінде көптеген проблемалар туындайды. Оларға келесілерді жатқызуға болады :

- * ұйымның жаман беделі;
- * тауарлардың қанағаттанғысыз сапасы;
- * банкрот болу тәуекелі жоғары.

Көп жағдайда дағдарыс басшылықтан туындайды. Бұл дегеніміз, басшы қызметкерлерді кәсіби және сауатты басқара алмайды. Қызметкерлердің жұмыс қабілеттілігі бастыққа байланысты. Осыдан персоналды басқару мәселесі туындайды. Кезде басшысы елемейді дағдарыс ерте кезеңдері, кезде басшысы емес, қабылдайды барлық жағдайдың күрделілігін, бұл проблема бар. Менеджмент 19 ғасырдың соңынан ғана пән ретінде оқытыла бастады. Сол кезде "меншік иесі" емес, тек қана қызметкерлер мен шаруашылық арасында делдал болған басшылар болды. Сол уақыттан бастап адамдар басшылар мен қызметкерлер арасында қандай да бір қақтығыс орын алуы мүмкін екенін түсіне бастады. Басшылар шешім қабылдауды үйреніп, қарым-қатынасты реттеді.

Бүгінгі таңда қызметкерлерді қалай дұрыс басқару керектігі туралы көптеген әдістер бар. Қазақ менталитетіне байланысты, біз білетіндей, Батыспен салыстырғанда, персоналды басқару бізге келе алмады. Осыған байланысты қызметкерлерді басқаруда көптеген проблемалар бар. Мысалға келтіруге болады, қызметкерлерінің құқықтары бұзылса, бұл шарап басшыларының, сондай-ақ шарап да, өздері бұл қызметкерлер орындайды және өз жұмысын тиімсіз. Осының есебінен басшы мен қызметкерлер арасында жанжал туындайды. Персоналды басқару сияқты нәзік істе жақсы нәтижеге қол жеткізу үшін мекемеде бар проблемаларға тұрақты мониторинг жүргізу қажет. Әр түрлі проблемаларды болдырмау үшін жұмыс кадрларын басқару шеберлігіне үнемі үйрену қажет. Қызметкерлерді басқару кезінде бірқатар проблемалар бар, мұндай проблемаларға жатқызуға болады:

"үздік" мәселесі. Көбінесе басшы барлық қызметкердің үздігі болады, және ол әдетте тек жұмыстың тар мамандығын ғана білуі мүмкін, мүмкін тек өзінің жұмыс саласын ғана, ал қалған мамандықтарда тіпті түк шықпауы мүмкін. Сондықтан мұндай басшы қызметкерлерді басқаруда өрескел қателіктер жіберуі мүмкін; "өз жігіт" деп аталатын мәселе. Кәсіпорынның жұмыс кадрларын басқару рөлі Ең басынан бастап қызметкерлерге қатысты қарсы тұру (конфронтациялық) сипатында болады. Ұйым директорына жиі туындаған қарсылық пен онымен күресуге тура келеді. Көптеген қызметкерлерге психологиялық тұрғыдан басқа қызметкерлермен жанжалдан ауыр, себебі олар жұмыста көп уақыт өткізеді;

* оң проекция синдромы. Бұл мәселенің мәні-басшыда персоналға өзінің мінез-құлқын тіркеуге ұмтылу болуы мүмкін. Директор өзін қызметкердің орнына кез келген жағдайда қоя алады және оның орнына болсын, қалай түскенін шеше алады. Мұндай мінез – құлық дұрыс емес, өйткені әрбір қызметкер-өзінің сипатының ерекшеліктері мен жағдайға көзқарасы бар жеке тұлға "үлкен" мәселесі. Қызметкерлер жиі басшыны көре алады. Кейде мұндай кезде директоры анық көрсетеді қашықтыққа бір-бірімен және өз қызметкерлері. Егер ол басқарушылықты сақтаса, онда тек қатаң талаптар мен талаптар деңгейінде ғана;

* кейіпкерді күту мәселесі Қызметкерлердің талаптары мен наразылықтарын қарастыра отырып, олардың көбі өзінің тапқырлығы мен ақылының көмегімен фирмадағы барлық маңызды мәселелерді тез шеше алатын кейіпкерді күтуде, барлық тапсырмаларды уақытылы орындап, өз бетінше қосымша жұмыс таба алады деп ойлауға болады. Сондай-

ақ артық сұрақтар қоймау және жұмыста кідірту. Бірақ еңбек нарығында мұндай қызметкерлер жоқ болғандықтан, қызметкерлерді басқаруға қатысты барлық қазіргі заманғы проблемалар қызметкерлердің өздеріне құлайды;

* бастық пен қызметкердің арасындағы еңбекақыдағы үлкен айырмашылық мәселесі Көптеген қызметкерлер мұндай мәселе туындаса, риза болуы мүмкін;

* кадрларды ағыту мәселесі · Мекемелер жиі кадрлардың тұрақтамауын бақылай алмайды, ал мұның себебі-персоналдың жұмысын тиімсіз пайдалану, жалақыны бөлу, кадр саясатын ойластырылмаған қалыптастыру. Сондай-ақ, компаниялар жұмысқа жас мамандарды тартқысы келмейтін және олардың көптеген жақсы және жауаптылары жұмыссыз қалған жағдайлар жиі болып табылады. Кәсіпорынды басқарудағы осы проблемалар өз ерекшеліктері бар. Жоғарыда проблемалар тиімді басқару қажеттілігі бар екенін білдіреді. Жақсы басшы қызметкерлерді басқарудың барлық мәселелерін анықтауға, оларды қайталамау үшін есте сақтауға тырысады. Қызметкерлерді дұрыс басқару кезінде қызметкерлердің жұмыс сапасын өзгертуге, пайданы арттыруға және кәсіпорында атмосфераны едәуір жақсартуға болады. Әрине, әр адамға табиғатқа басшылық ете алмайды және ұжымды қандай да бір міндеттерді шешуге дұрыс бағыттай білу. "Басшы тумайды, айналады" дейді. Өйткені, басшы болу-қажырлы еңбек. Қазақстандағы ұйымда қызметкерлерді басқару мәселесі шешуші болып табылады. Қандай да бір мәселені шешуге болады, ең бастысы, бұл ұйым басшыларының бірінші сынып жетекшілері болуы. Жақын арада қазақстандық ұйымдар Батыс ұйымдарымен қатар жұмыс істейді.

Шағын кәсіпорынның өндірістегі тиімділігін көтеру жолдары тек жекелеген факторларды есепке алумен ғана шектелмей, олардың рационалды үйлесуі мен өзара толықтырылуын қарастырады. Ең кейінгі техниканың өзі өндірісті ұйымдастыру дұрыс болмаса қажетті нәтиже бермейді, ал соңғысын жетілдіру әлеуметтік белсенділіксіз мүмкін емес. Шағын кәсіпорынның барлық пайдалылығын экономиканы дамытуға, барлық ресурстарды тиімді, кешенді пайдалануда және өндірістің тиімділігін көтеру шағын кәсіпорынның потенциалы мен мүмкіндіктерін көрсетеді.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

1. Назарова Г. Н., Толегенов Р. ҚР шағын және орта бизнесі даму тенденциялары // Молодой ученый. — 2018. — №5.1. — С. 62-65. — URL <https://moluch.ru/archive/191/48245/> (дата обращения: 25.03.2019).

2. <http://freepapers.ru/110/personaldy-basarudy-ramy-basaru-aspektler/47702.308728.list3.html>

3. <file:///C:/Users/%D0%9A%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D1%8C%D1%8E%D1%82%D0%B5%D1%80-8/Downloads/osobnosti-upravleniya-v-malom-biznese.pdf>

4. https://forbes.kz/process/expertise/bazovyie_problemyi_ekonomiki_kazahstana_chast_1/

5. <https://baribar.kz/student/1692/shaghyn-zhane-orta-biznesti-damytu-baghyt/>

6. <https://cyberleninka.ru/article/v/osobnosti-upravleniya-personalom-v-malom-i-srednem-biznese>