

ISSN 2518-1483 (Online),
ISSN 2224-5227 (Print)

2017 • 6

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҰЛТТЫҚ ҒЫЛЫМ АКАДЕМИЯСЫНЫҢ

БАЯНДАМАЛАРЫ

ДОКЛАДЫ

НАЦИОНАЛЬНОЙ АКАДЕМИИ НАУК
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

REPORTS

OF THE NATIONAL ACADEMY OF SCIENCES
OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

ЖУРНАЛ 1944 ЖЫЛДАН ШЫҒА БАСТАҒАН
ЖУРНАЛ ИЗДАЕТСЯ С 1944 г.
PUBLISHED SINCE 1944



Б а с р е д а к т о р ы
х.ғ.д., проф., ҚР ҰҒА академигі **М.Ж. Жұрынов**

Р е д а к ц и я а л қ а с ы:

Адекенов С.М. проф., академик (Қазақстан) (бас ред. орынбасары)
Величкин В.И. проф., корр.-мүшесі (Ресей)
Вольдемар Вуйцик проф. (Польша)
Гончарук В.В. проф., академик (Украина)
Гордиенко А.И. проф., академик (Белорус)
Дука Г. проф., академик (Молдова)
Илолов М.И. проф., академик (Тәжікстан),
Леска Богуслава проф. (Польша),
Локшин В.Н. проф. чл.-корр. (Қазақстан)
Нараев В.Н. проф. (Ресей)
Неклюдов И.М. проф., академик (Украина)
Нур Изура Удзир проф. (Малайзия)
Перни Стефано проф. (Ұлыбритания)
Потапов В.А. проф. (Украина)
Прокопович Полина проф. (Ұлыбритания)
Омбаев А.М. проф., корр.-мүшесі (Қазақстан)
Өтелбаев М.О. проф., академик (Қазақстан)
Садыбеков М.А. проф., корр.-мүшесі (Қазақстан)
Сатаев М.И. проф., корр.-мүшесі (Қазақстан)
Северский И.В. проф., академик (Қазақстан)
Сикорски Марек проф. (Польша)
Рамазанов Т.С. проф., академик (Қазақстан)
Такибаев Н.Ж. проф., академик (Қазақстан), бас ред. орынбасары
Харин С.Н. проф., академик (Қазақстан)
Чечин Л.М. проф., корр.-мүшесі (Қазақстан)
Харун Парлар проф. (Германия)
Энджун Гао проф. (Қытай)
Эркебаев А.Э. проф., академик (Қырғыстан)

«Қазақстан Республикасы Ұлттық ғылым академиясының баяндамалары»

ISSN 2518-1483 (Online),

ISSN 2224-5227 (Print)

Меншіктенуші: «Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы» Республикалық қоғамдық бірлестігі (Алматы қ.)
Қазақстан республикасының Мәдениет пен ақпарат министрлігінің Ақпарат және мұрағат комитетінде 01.06.2006 ж.
берілген №5540-Ж мерзімдік басылым тіркеуіне қойылу туралы куәлік

Мерзімділігі: жылына 6 рет.

Тиражы: 2000 дана.

Редакцияның мекенжайы: 050010, Алматы қ., Шевченко көш., 28, 219 бөл., 220, тел.: 272-13-19, 272-13-18,
<http://nauka-nanrk.kz>, reports-science.kz

© Қазақстан Республикасының Ұлттық ғылым академиясы, 2017

Типографияның мекенжайы: «Аруна» ЖК, Алматы қ., Муратбаева көш., 75.

Главный редактор
д.х.н., проф., академик НАН РК **М. Ж. Журинов**

Редакционная коллегия:

Адекенов С.М. проф., академик (Казахстан) (зам. гл. ред.)
Величкин В.И. проф., чл.-корр. (Россия)
Вольдемар Вуйцик проф. (Польша)
Гончарук В.В. проф., академик (Украина)
Гордиенко А.И. проф., академик (Беларусь)
Дука Г. проф., академик (Молдова)
Илолов М.И. проф., академик (Таджикистан),
Леска Богуслава проф. (Польша),
Локшин В.Н. проф. чл.-корр. (Казахстан)
Нараев В.Н. проф. (Россия)
Неклюдов И.М. проф., академик (Украина)
Нур Изура Удзир проф. (Малайзия)
Перни Стефано проф. (Великобритания)
Потапов В.А. проф. (Украина)
Прокопович Полина проф. (Великобритания)
Омбаев А.М. проф., чл.-корр. (Казахстан)
Отелбаев М.О. проф., академик (Казахстан)
Садьбеков М.А. проф., чл.-корр. (Казахстан)
Сатаев М.И. проф., чл.-корр. (Казахстан)
Северский И.В. проф., академик (Казахстан)
Сикорски Марек проф., (Польша)
Рамазанов Т.С. проф., академик (Казахстан)
Такибаев Н.Ж. проф., академик (Казахстан), зам. гл. ред.
Харин С.Н. проф., академик (Казахстан)
Чечин Л.М. проф., чл.-корр. (Казахстан)
Харун Парлар проф. (Германия)
Энджун Гао проф. (Китай)
Эркебаев А.Э. проф., академик (Кыргызстан)

Доклады Национальной академии наук Республики Казахстан»

ISSN 2518-1483 (Online),

ISSN 2224-5227 (Print)

Собственник: Республиканское общественное объединение «Национальная академия наук Республики Казахстан» (г. Алматы)

Свидетельство о постановке на учет периодического печатного издания в Комитете информации и архивов Министерства культуры и информации Республики Казахстан №5540-Ж, выданное 01.06.2006 г.

Периодичность: 6 раз в год.

Тираж: 2000 экземпляров

Адрес редакции: 050010, г.Алматы, ул.Шевченко, 28, ком.218-220, тел. 272-13-19, 272-13-18

<http://nauka-nanrk.kz> reports-science.kz

©Национальная академия наук Республики Казахстан, 2017 г.

Адрес типографии: ИП «Аруна», г.Алматы, ул.Муратбаева, 75

E d i t o r i n c h i e fdoctor of chemistry, professor, academician of NAS RK **M.Zh. Zhurinov****E d i t o r i a l b o a r d:****Adekenov S.M.** prof., academician (Kazakhstan) (deputy editor in chief)**Velichkin V.I.** prof., corr. member (Russia)**Voitsik Valdemar** prof. (Poland)**Goncharuk V.V.** prof., academician (Ukraine)**Gordiyenko A.I.** prof., academician (Belarus)**Duka G.** prof., academician (Moldova)**Ilolov M.I.** prof., academician (Tadjikistan),**Leska Boguslava** prof. (Poland),**Lokshin V.N.** prof., corr. member. (Kazakhstan)**Narayev V.N.** prof. (Russia)**Nekludov I.M.** prof., academician (Ukraine)**Nur Izura Udzir** prof. (Malaysia)**Perni Stephano** prof. (Great Britain)**Potapov V.A.** prof. (Ukraine)**Prokopovich Polina** prof. (Great Britain)**Ombayev A.M.** prof., corr. member. (Kazakhstan)**Otelbayv M.O.** prof., academician (Kazakhstan)**Sadybekov M.A.** prof., corr. member. (Kazakhstan)**Satayev M.I.** prof., corr. member. (Kazakhstan)**Severskiy I.V.** prof., academician (Kazakhstan)**Sikorski Marek** prof., (Poland)**Ramazanov T.S.** prof., academician (Kazakhstan)**Takibayev N.Zh.** prof., academician (Kazakhstan), deputy editor in chief**Kharin S.N.** prof., academician (Kazakhstan)**Chechin L.M.** prof., corr. member. (Kazakhstan)**Kharun Parlar** prof. (Germany)**Endzhun Gao** prof. (China)**Erkebayev A.Ye.** prof., academician (Kyrgyzstan)**Reports of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan.****ISSN 2224-5227****ISSN 2518-1483 (Online),****ISSN 2224-5227 (Print)**

Owner: RPA "National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan" (Almaty)

The certificate of registration of a periodic printed publication in the Committee of Information and Archives of the Ministry of Culture and Information of the Republic of Kazakhstan N 5540-Ж, issued 01.06.2006

Periodicity: 6 times a year

Circulation: 2000 copies

Editorial address: 28, Shevchenko str., of.219-220, Almaty, 050010, tel. 272-13-19, 272-13-18,

<http://nauka-nanrk.kz> / reports-science.kz

© National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan, 2017

Address of printing house: ST "Aruna", 75, Muratbayev str, Almaty

**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 ҰНТАЛАНДЫРУ 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 артауда.

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 өз деңгейі, 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. Қазақстандағыбүгінгі 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 мәсележұмыс 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 немесебағалы 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 процестің 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 жүйсін 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;
- жаңа 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.

МАЗМҰНЫ

<i>Генбач А.А., Джаманкулова Н.О.</i> Жоғарғы үдемелі капиллярлық-кеуектік жылуалмастырғышты зерттеу және есептеу.....	5
<i>Ламбекова А.Н.</i> Ішкі аудит тиімділігі: ауқымды мәліметтерді талдау.....	11
<i>Мынбаева Д.Е., Нурғалиева А.М.</i> Екінші деңгейдегі банктердің басқару есебінде трансферттік бағалау белгілеудің қалыптасуы.....	15
<i>Сунакбаева Д.К.</i> Болашақ эколог мамандарды кәсіби даярлауда мобильді технологияларды пайдалану.....	19

Химия

<i>Стацюк В.Н., Айт С., Журинов М. Ж., Фогель Л.А., Абрашов А. А.</i> Гетероциклді аминдердің сынаптағы адсорбциялық сипаттамалары мен темірдегі ингибиторлық қабілеті арасындағы өзара байланыс.....	23
<i>Ермагамбет Б.Т., Қазанқарова М.Қ., Нурғалиев Н.У., Касенова Ж.М., Сайранбек А., Абылғазина Л.Д.</i> «Кендірлік» кенішінен алынған тақтатаст негізінде кеуекті-көміртекті материалдарды алу.....	30
<i>Шамбилова Г. Қ., Абдықадыров Б. К., Ажғалиев М. Н., Аманов Н.К.</i> Целлюлоза мен синтетикалық полимерлердің N-метилморфолин-N-оксидіндегі аралас ерітінділерінің фазалық ауысулары мен реологиялық қасиеттері.....	38

Техникалық ғылымдар

<i>Жәрменов Ә.А., Шалғымбаев С.Т., Ниязов А.А., Ли Э.М., Болотова Л.С., Агибаева Д.Н., Тюгай О.М., Шегай О.Г.</i> «Қажықонған» кенішінің тотықтырылған мыс кендерін қайта өңдеу құрамдастырылған флотациялық-гидрометаллургиялық технологиясын әзірлеу.....	46
---	----

Ақпараттық технологиялар

<i>Абдрахманов А.Е.</i> Криптографиялық қорғау бұзушылар моделдер және ҚР СТ 1073-2007 стандарты.....	62
---	----

Медицина

<i>Филиппова А.А., Рахимов Қ.Д., Абуова Ж.Б.</i> Ауруханада антибиотиктерді тиімді пайдалану қағидалары.....	72
<i>Сапаров Қ.А., Әсіл Ж.С.</i> Әр түрлі дозадағы темекі түтінінің әсеріне өкпенің құрылымдық-функционалдік өзгерістерін зерттеу.....	77

Биология

<i>Аширбеков Е.Е., Ботбаев Д.М., Белкожаев А.М., Абайлдаев А.О., Неупокоева А.С., Мухатаев Ж.Е., Алжанұлы Б., Шарафутдинова Д.А., Мукушкина Д.Д., Рахымғожин М.Б., Хансеитова А.К., Лимборская С.А., Айтхожина Н.А.</i> Оңтүстік-қазақстан, жамбыл және алматы облысы қазақтарының Y-хромосома гаплотоптарының таралуы.....	85
<i>Мустафин К.Г., Ахметсадыков Н.Н., Нармуратова Ж.Б., Жақипбекова А.С.</i> <i>Ganoderma Lucidum</i> және <i>Trametes Versicolor</i> саңырауқұлақтары биомассасының биологиялық белсенділігін зерттеу.....	96
<i>Мухтубаева С.К., Нелина Н.В., Ситпаева Г.Т., Қудабаева Г.М., Веселова П.В., Билибаева Б.К., Жумадилова А.</i> Солтүстік Тянь-Шанның (Күнгей және Қырғыз Алатауы) сирек, эндемді, реликті және жойылып бара жатқан өсімдік түрлері.....	103
<i>Лаханова К.М., Кедельбаев Б.Ш.</i> Сыра үгіндісі гидrolитикалық гидролиз және гидрлеу арқылы ксилит алу процесін зерттеу.....	111

Аграрлық ғылым

<i>Айдарханова Г.С., Тілеуберді А.Н.</i> Ағаш емес орман ресурстарының қолдану мәселелері мен келешегі.....	117
---	-----

Қоғамдық ғылымдар

<i>Азатбек Т., Тлесова Э., Бочарова А.</i> Беларусь республикасының экономикасындағы шетелдік инвестициялардың рөлін бағалау.....	128
<i>Асаинов А.Ж., Сәкенов Н.А., Сарыбаева И.Е.</i> Қазақстанның экономикалық қауіпсіздігі заманауи шарттары.....	138
<i>Аюпова З.К., Құсайынов Д.Ө.</i> Құқықтың эволюциялық даму кезеңдері туралы.....	142
<i>Бекенова Л.М.</i> Алматыдағы инновациялық дамуды стратегиялық басқару.....	147
<i>Буткенова А. Қ.</i> (Мысалы Қазақмыс корпорациясы ЖШС) адам капиталын басқарудың өнеркәсіптік кәсіпорындар зерттеу саясаты.....	154
<i>Калиева Г.Т.</i> Агроөнеркәсіптердің инновациялық даму бағалау әдістері.....	158
<i>Құлбекова А.Ж.</i> Кәсіпкерлік мәні және бағалау, кәсіпкерлік тәуекелді қабылдау кезінде инвестициялық жобасының мұнай-газ саласы.....	165
<i>Молдашева А. К.</i> Атырау облысы бойынша шағын және орта бизнестің даму ерекшеліктері.....	176
<i>Насимов М. Ө.</i> Бәсекелік қабілет ұғымының негізгі белгілері мен ерекшеліктері.....	182

<i>Нурлихина Г.Б., Кольбаев М.К., Маткаримова Л.К.</i> Қазақстандағы шағын кәсіпкерліктің инновациялық инфрақұрылымының қазіргі жағдайы.....	190
<i>Хуаныш Л.</i> Заманауи шарттардағы қр кәсіпорындарында ішкі бақылау.....	205
<i>Серикова М.А.</i> Қазақстан республикасындағы салық аудитінің даму жағдайы мен перспективалары.....	211
<i>Темирова А.Б., Амирова Г., Юсупова С.А. Баймунинова Н.Х.</i> Халықаралық интеграция жағдайында ұлттық экономиканың бәсекеге қабілеттілігін арттыру.....	218
<i>Уахитжанова А.М.</i> Экономика аграрлық секторының бәсекеге қабілеттілігінің кепілі ретіндегі Қазақстан агроөнеркәсіптік кешені дамуын қаржыландыру	226
<i>Жанбырбаева С.М., Зурбаева А.Б.</i> Фасилити менеджмент кәсіпорын инфрақұрылымын басқарудың заманауи бағыты ретінде.....	236
<i>Саткалиева Т.С.</i> Қазақстандағы еңбекақы төлеу және қызметкерлерді ынталандыру жүйесі.....	245
<i>Ниеталина Г.К.</i> Қазақстандағы агроөнеркәсіп кешенінің бүгінгі жағдайы.....	252
<i>Әбжет Б.С., Шайхыстамова М.Б.</i> Түркі халықтарында қисса жанрының дамуы және оның архаикалық эпос жанрына тигізген әсері.....	260
<i>Шойбеков Р., Картаева Т.</i> Кимешек атрибуциясы.....	267
<i>Сабирова Р.К., Джумаева А.К., Тепова Г.Б., Масалимова А.К.</i> Қазақстан мен Қытай темір жол саласын дамытудың өзекті мәселелері.....	277

СОДЕРЖАНИЕ

<i>Генбач А.А., Джаманкулова Н.О.</i> Исследование и расчет высокофорсированного капиллярно-пористого теплообменника.....	5
<i>Ламбекова А.Н.</i> Эффективность внутреннего аудита: анализ большими данными.....	11
<i>Мынбаева Д.Е., Нурғалиева А.М.</i> Формирование трансфертного ценообразования в системе управленческого учета в банках второго уровня.....	15
<i>Сунакбаева Д.К.</i> Использование мобильных технологий в формировании профессиональной компетенции будущих экологов.....	19

Химия

<i>Стацюк В.Н., Айт С., Журинов М. Ж., Фогель Л.А., Абрашов А. А.</i> Взаимосвязь между адсорбционными характеристиками гетероциклических аминов на ртути и их ингибирующей способностью на железе.....	23
<i>Ермагамбет Б.Т., Казанкапова М.К., Нурғалиев Н.У., Касенова Ж.М., Сайранбек А., Абылгазина Л.Д.</i> Получение пористо-углеродных материалов на основе сланца месторождения «Кендырлык».....	30
<i>Шамбилова Г. К., Абдыкадыров Б. К., Ажғалиев М. Н., Аманов Н.К.</i> Фазовые переходы и реологические свойства смешанных растворов целлюлозы и синтетических полимеров в N-метилморфолин-N-оксиде.....	38

Технические науки

<i>Жарменов А.А., Шалғымбаев С.Т., Ниязов А.А., Ли Э.М., Болотова Л.С., Агибаева Д.Н., Тюгай О.М., Шегай О.Г.</i> Разработка комбинированной флотационно - гидрометаллургической технологии переработки окисленной медной руды месторождения «Хаджиконган».....	46
---	----

Информационные технологии

<i>Абдрахманов А.Е.</i> Модели нарушителей криптографической защиты и стандарт СТ РК 1073-2007.....	62
---	----

Медицина

<i>Филиппова А.А., Рахимов К.Д., Абуова Ж.Б.</i> Принципы рационального применения антибиотиков в стационаре.....	72
<i>Сапаров К.А., Асил Ж.С.</i> Структурно-функциональное исследование легких на воздействия различных доз сигаретного дыма.....	77

Биология

<i>Аширбеков Е.Е., Ботбаев Д.М., Белкожаев А.М., Абайлдаев А.О., Неупокоева А.С., Мухатаев Ж.Е., Алжанулы Б., Шарафутдинова Д.А., Мукушкина Д.Д., Рахымгожин М.Б., Хансеитова А.К., Лимборская С.А., Айтхожжина Н.А.</i> Распределение гаплогрупп Y-хромосомы казахов южно-казахстанской, Жамбылской и Алматинской областей.....	85
<i>Мустафин К.Г., Ахметсадыков Н.Н., Нармуратова Ж.Б., Жакипбекова А.С.</i> Изучение биологической активности биомассы грибов <i>Ganoderma Lucidum</i> и <i>Trametes Versicolor</i>	96
<i>Мухтубаева С.К., Нелина Н.В., Ситпаева Г.Т., Кудабаяева Г.М., Веселова П.В., Билибаева Б.К., Жумадилова А.</i> Редкие, эндемичные, реликтовые и исчезающие виды растений северного Тянь-Шаня (Кунгей и Киргизский Алатау)..	103
<i>Лаханова К.М., Кедельбаев Б.Ш.</i> Гидролитическое гидрирование целлюлозы гуза-паи с целью получения сорбита.....	111

Аграрные науки

<i>Айдарханова Г.С., Тілеуберді А.Н.</i> Проблемы и перспективы развития использования недревесных лесных ресурсов.....	117
---	-----

Общественные науки

<i>Азатбек Т.А., Тлесова Э.Б., Бочарова А.</i> Оценка роли иностранных инвестиций в экономике республики Беларусь.....	128
<i>Асаинов А.Ж., Сакенов Н.А., Сарыбаева И.Е.</i> Состояния экономической безопасности Казахстана в современных условиях.....	138
<i>Аюпова З.К., Кусаинов Д.У.</i> Об этапах эволюционного развития права.....	142
<i>Бекенова Л.М.</i> Стратегическое управление инновационным развитием Алматы.....	147
<i>Буткенова А.К.</i> Исследование политики промышленных предприятий в области управления человеческим капиталом (на примере ТОО корпорация Казахмыс)	154
<i>Калиева Г.Т.</i> Методы оценки инновационного развития предприятий агропромышленного комплекса	158
<i>Кудубекова А.Ж.</i> Оценка предпринимательских рисков при принятии инвестиционного проекта в нефтегазовой отрасли.....	165

<i>Молдашева А.К.</i> Особенности развития малого и среднего бизнеса по Атырауской области.....	176
<i>Насимов М. О.</i> Основные признаки и особенности понятия конкурентоспособность	182
<i>Нурлихина Г.Б., Кольбаев М.К., Маткаримова Л.К.</i> Современное состояние инновационной инфраструктуры малого предпринимательства в Казахстане.....	190
<i>Хуаныш Л.</i> Внутренний контроль на предприятиях РК в современных условиях.....	205
<i>Серикова М.А.</i> Состояние и перспективы развития налогового аудита в республике Казахстан.....	211
<i>Темирова А.Б., Амирова Г., Юсупова С.А., Баймуминова Н.Х.</i> Повышение конкурентоспособности национальной экономики в условиях международной интеграции.....	218
<i>Уахитжанова А.М.</i> Финансирование развития агропромышленного комплекса Казахстана, как залог конкурентоспособности аграрного сектора экономики.....	226
<i>Жанбырбаева С.М., Зурбаева А.Б.</i> Фасилити менеджмент как современное направление управления объектами инфраструктуры предприятия.....	236
<i>Саткалиева Т.С.</i> Система оплаты труда и стимулирования персонала в Казахстане.....	246
<i>Ниеталина Г.К.</i> Современное состояние АПК в Казахстане.....	252
<i>Абжет Б.С., Шайхыстамова М.Б.</i> Развитие жанра саги в тюркском народе и его влияние на жанр архаического эпоса	260
<i>Шойбеков Р., Картаева Т.</i> Атрибуция кимешека.....	267
<i>Сабирова Р.К., Джумаева А.К., Тепова Г.Б., Масалимова А.К.</i> Современные проблемы развития железнодорожной отрасли Казахстана и Китая	277

CONTENT

<i>Genbach A.A., Jamankulova N.O.</i> Research and calculation of high-forced capillary-porous heat exchanger.....	5
<i>Lambekova A.N.</i> Efficiency of internal audit: large data analysis.....	11
<i>Mynbayeva D.Y., Nurgaliyeva A.M.</i> Formation of pricing in the system of management accounting of second-tier banks...	15
<i>Sunakbayeva D.K.</i> Application of mobile technologies in forming the professional competence of future ecologists.....	19
Chemistry	
<i>Stasyuk V.N., Ait S., Zhurinov M.Zh., Fogel L.A., Abrashov A. A.</i> The relationship between the adsorption characteristics of heterocyclic amines on mercury and their inhibitory ability on iron.....	23
<i>Ermagambet B.T., Kazankapova M.K., Nurgaliyev N.U., Kasenova Zh.M., Sayranbek A., Abylgazina L.D.</i> The production of porous-carbon materials from based on oil shale of the Kendyrlyk deposit.....	30
<i>Shambilova G. K., Abdykadyrov B. K., Azhgaliev M. N., Amanov N. K.</i> Phase transitions and rheological properties of mixed solutions of cellulose and synthetic polymers in N-methylmorpholine-N-oxide.....	38
Technical sciences	
<i>Zharmenov A.A., Shalgymbaev S.T., Niyazov A.A., Lee E.M., Bolotova L.S., Agibaeva D.N., Tugai O.M., Shegai O.G.</i> Development of a combined flotation-hydrometallurgical technology for the processing of oxidized copper ore at the Khadjikongan deposit.....	46
Information technology	
<i>Abdrakhmanov A.E.</i> Models of violators of cryptographic protection and standard ST RK 1073-2007.....	62
Medicine	
<i>Filippova A.A., Rakhimov K.D., Abuova Zh.B.</i> Principles of rational use of antibiotics in a hospital.....	72
<i>Saparov K.A., Asil Zh.A.</i> Structural and functional study of the lungs on the effects of various doses of cigarette smoke.....	77
Biology	
<i>Ashirbekov E.E., Botbaev D.M., Belkozhaev A.M., Abayldaev A.O., Neupokoeva A.S., Mukhataev J.E., Alzhanuly B., Sharafutdinova D.A., Mukushkina D.D., Rakhymgozhin M.B., Khanseitova A.K., Limborska S.A., Ayt Khozhina N.A.</i> Distribution of Y-chromosome haplogroups of the kazakh from the south Kazakhstan, Zhambyl and almaty regions.....	85
<i>Mustafin K.G., Akhmetsadykov N.N., Narmuratova Zh.B., Zhakipbekova A.S.</i> Biological activity of <i>Ganoderma Lucidum</i> and <i>Trametes Versicolor</i> biomass	96
<i>Mukhtubaeva S.K., Nelina N.V., Sitpayeva G.T., Kudabayeva G.M., Veselova P.V., Bilibayeva B.K., Jumadilova A.</i> Rare, endemic, relict and endangered plant species of the northern Tien Shan (Kungei, Kirgizskiy Alatau).....	103
<i>Lakhanova K.M., Kedelbaev B.Sh.</i> Hydrolytic hydrogenation of 291 cellulose guza-paya with the aim of obtaining sorbitol.....	111
Agricultural science	
<i>Aidarkhanova G. S., Tileuberdi A. N.</i> Problems and prospects of development of use of non-wood	117
Social Sciences	
<i>Azatbek T.A., Tlesova E.B., Bocharova A.</i> Evaluation of the role of foreign investment in the economy of the republic of Belarus.....	128
<i>Asainov A.Zh., Sakenov NA, A., Sarybaeva I.E.</i> Status of economic safety of Kazakhstan in modern conditions.....	138
<i>Ayupova Z.K., Kussainov D.U.</i> About the stages of evolutionary development of law.....	142
<i>Bekenova L.M.</i> Strategic management of innovational development in Almaty.....	147
<i>Butkenova A. K.</i> Investigation of politics of industrial enterprises in the field of management of human capital (on the example of LLP Kazakhmys corporation).....	154
<i>Kaliyeva G.T.</i> Methods of estimation of innovative development of agro industrial complex enterprises	158
<i>Kulubekova A.Zh.</i> Estimation of enterprise risks at acceptance of investment project in oil and gas industry.....	165
<i>Moldasheva A. K.</i> Features of development of small and medium business in Atyrau region.....	176
<i>Nassimov M. O.</i> Main signs and features of the concept competitiveness.....	182
<i>Nyurlikhina G.B., Kolbayev M.K., Matkarimova L.K.</i> Contemporary state of innovative infrastructure of small entrepreneurship in Kazakhstan.....	190
<i>Huanysheva L.</i> Internal control at rk enterprises in modern conditions.....	205
<i>Serikova M.A.</i> Condition and perspectives of the development of tax audit in the republic of Kazakhstan.....	211
<i>Temirova A.B., Amirova G., Yssupova S.A., Baimuminova N.H.</i> Improving the competitiveness of the National Economy in the conditions of International Integration.....	218

<i>Uakhitzhanova A.M.</i> Financing the development of the agro-industrial complex of Kazakhstan, as a guarantee of competitiveness of the agrarian sector of the economy.....	226
<i>Zhanbyrbayeva S., Zurbayeva A.</i> Facilities management as modern direction of enterprise's infrastructure management.....	236
<i>Satkaliyeva T.S.</i> System of payment and stabulation of personnel in Kazakhstan.....	245
<i>Nietalina G.K.</i> The present state of the APK in Kazakhstan.....	252
<i>Abjet B.S. Shaykhystamova M.B.</i> Development of the genre of sagi in turkish people and its impact on genre of archaic epos.....	260
<i>Shoibekov R., Kartaeva T.E.</i> Attribution of kimeshek.....	267
<i>Sabirova P.K., Zhumayeva A.K., Tlepova G.B., Masalimova A.K.</i> Modern problems of development of railway industry of Kazakhstan and China.....	277

**Publication Ethics and Publication Malpractice
in the journals of the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan**

For information on Ethics in publishing and Ethical guidelines for journal publication see <http://www.elsevier.com/publishingethics> and <http://www.elsevier.com/journal-authors/ethics>.

Submission of an article to the National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan implies that the work described has not been published previously (except in the form of an abstract or as part of a published lecture or academic thesis or as an electronic preprint, see <http://www.elsevier.com/postingpolicy>), that it is not under consideration for publication elsewhere, that its publication is approved by all authors and tacitly or explicitly by the responsible authorities where the work was carried out, and that, if accepted, it will not be published elsewhere in the same form, in English or in any other language, including electronically without the written consent of the copyright-holder. In particular, translations into English of papers already published in another language are not accepted.

No other forms of scientific misconduct are allowed, such as plagiarism, falsification, fraudulent data, incorrect interpretation of other works, incorrect citations, etc. The National Academy of Sciences of the Republic of Kazakhstan follows the Code of Conduct of the Committee on Publication Ethics (COPE), and follows the COPE Flowcharts for Resolving Cases of Suspected Misconduct (http://publicationethics.org/files/u2/New_Code.pdf). To verify originality, your article may be checked by the originality detection service Cross Check <http://www.elsevier.com/editors/plagdetect>.

The authors are obliged to participate in peer review process and be ready to provide corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. All authors of a paper should have significantly contributed to the research.

The reviewers should provide objective judgments and should point out relevant published works which are not yet cited. Reviewed articles should be treated confidentially. The reviewers will be chosen in such a way that there is no conflict of interests with respect to the research, the authors and/or the research funders.

The editors have complete responsibility and authority to reject or accept a paper, and they will only accept a paper when reasonably certain. They will preserve anonymity of reviewers and promote publication of corrections, clarifications, retractions and apologies when needed. The acceptance of a paper automatically implies the copyright transfer to the National Academy of sciences of the Republic of Kazakhstan.

The Editorial Board of the National Academy of sciences of the Republic of Kazakhstan will monitor and safeguard publishing ethics.

Правила оформления статьи для публикации в журнале смотреть на сайте:

www.nauka-nanrk.kz

ISSN 2518-1483 (Online), ISSN 2224-5227 (Print)

<http://www.reports-science.kz/index.php/ru/>

Редакторы *М. С. Ахметова, Т.А. Апендиев*
Верстка на компьютере *А.М. Кульгинбаевой*

Подписано в печать 13.12.2017.
Формат 60x881/8. Бумага офсетная. Печать – ризограф.
18,3 п.л. Тираж 2000. Заказ 6.

Национальная академия наук РК
050010, Алматы, ул. Шевченко, 28, т. 272-13-18, 272-13-19