

- 7 Tyapkina M.F. (2019) Factors of the innovation potential of agricultural enterprises. Vestnik NSUEM. №1. P. 61-70 [in English]
8 Ydyrys S.S. (2018) Regional aspects of innovative activities management in agricultural sphere / Problems of AgriMarket. №3. P. 91-98 [in English]
9 Kurmashova S.O. (2018) Issues of innovative development of the agricultural sector of Kazakhstan. Eurasian Union of Scientists. №12. P. 128-132 [in English]
10 Ivanov Yu.A. (2019) Digital farming: prospects of development. Journal of VNIIMZH. №1. P.4-7 [in English]
11 Skokov R. (2020) Introduction to the analysis of digital goods markets. Moscow. P. 117-119 [in English]

Information about author:

Roman Skokov – doctor of economics, Professor of the Department of “Management”, Volgograd State Agrarian University, Volgograd, Russian Federation

E-mail: rskokov@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1026-0538>

Bakitnur Dyussegalieva – **corresponding author**, the applicant, Department of “Economic theory, regional economics and entrepreneurship”, Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation

E-mail: bakitnur-90@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3786-1157>

Информация об авторах:

Роман Скоков – доктор экономических наук, профессор кафедры «Менеджмента» Волгоградского государственного аграрного университета, г. Волгоград, Российская Федерация

E-mail: rskokov@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1026-0538>

Бакитнур Дюсегалиева – **основной автор**, соискатель кафедры «Экономическая теория, региональная экономика и предпринимательство» Волгоградского государственного университета, г. Волгоград, Российская Федерация

E-mail: bakitnur-90@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3786-1157>

Авторлар туралы ақпарат:

Роман Скоков – экономика ғылымдарының докторы, «Менеджмент» кафедрасының профессоры, Волгоград мемлекеттік аграрлық университеті, Волгоград қ., Ресей Федерациясы

E-mail: rskokov@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1026-0538>

Бакитнур Дюсегалиева – **негізгі автор**, «Экономикалық теория, аймақтық экономика және кәсіпкерлік» кафедрасының ізденушісі, Волгоград мемлекеттік университеті, Волгоград қ., Ресей Федерациясы

E-mail: bakitnur-90@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3786-1157>

МРНТИ 06.77.59
УДК 331.108.26

DOI 10.47649/vau.2023.v70.i3.09

А.Б. Тлесова* 

Западно-Казахстанский университет имени М.Утемисова
г. Уральск, 090000, Республика Казахстан

*e-mail: aigultsova@mail.ru

МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА ИТ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация.

Проблемы мотивации сотрудников организации всех форм собственности остаются актуальными независимо от политического строя.

Рынок труда нуждается в высококвалифицированных кадрах в IT-сфере. Следовательно, IT-компании применяют различные виды мотивации персонала: поднимают заработную плату, всячески улучшают условия труда, внедряют мероприятия, которые направлены на продвижение собственного бренда. Вместе с тем совершенствуют управление персоналом и мотивацию труда. Соответственно, все это показывает актуальность данной проблемы.

Цель данного исследования заключается в обосновании различных путей увеличения мотивации труда, как одной из основных функций управления персоналом. В данной статье мотивация рассматривается как функция управления персоналом в организации. Указываются основные направления повышения эффективности мотивации персонала в IT-организации. В ходе исследования были использованы различные научные издания и статьи, разнообразные электронные ресурсы. В процессе подготовки работы использовались различные материалы и методы анализа и сравнения.

Научная новизна в данном исследовании заключается в том, что обосновываются направления повышения мотивации персонала.

Ключевым фактором в любой организации считается отношение руководителя к своим сотрудникам. Благодаря доверительному и хорошему отношению руководители могут мотивировать своих сотрудников. Соответственно, при холодных или конфликтных отношениях снижается эффективность персонала. Но до сих пор существуют руководители, которые интересуются только конечным результатом. Они не интересуются личностями сотрудников, которые стоят за этим результатом. Следовательно, руководителям необходимо находить особенный подход к своим сотрудникам, налаживать и поддерживать контакты с ними.

Ключевые слова: персонал, управление персоналом, IT-организация, мотивация, стратегия мотивации, факторы мотивации.

Введение.

В современных условиях на казахстанском рынке труда до сих пор не хватает высококвалифицированных кадров в IT-сфере. По этой причине IT-компании поднимают заработную плату, всячески улучшают условия труда, внедряют мероприятия, которые направлены на продвижение собственного бренда. Наряду с этим, совершенствует управление персоналом и мотивацию труда.

Обоснование путей увеличения мотивации труда, как одна из функций управления персоналом – главная цель данного исследования.

Деятельность любой компании зависит от того, насколько качественно персонал выполняет трудовые обязанности. Заинтересованность сотрудников в хороших результатах труда является залогом успешного развития бизнеса. Мотивировать персонал выполнять обязанности не только в полном объеме, но и прилагая дополнительные усилия – одна из задач качественного менеджмента.

Государственные и частные компании, которые нацелены на успех компании, внедряют в свою деятельность различные методы стимулирования повысить эффективность труда, а также методы мотивации. Данные внедрения позволят компаниям наиболее четко распределять свои ресурсы и вместе с тем стимулировать деятельность своих сотрудников, так как они могут принести большую пользу.

Мы знаем, что основу мотивации как способа повышения эффективности труда составляет психология субъекта. Все теории и методы психологии, которые составляют основу системы мотивации, направлены на формирование у сотрудников намерения качественного выполнения работы. Необходимо, чтобы желание повышения производительности труда стало результатом работы самого работника, не под внешним давлением. Следовательно, руководители должны использовать различные психологические приемы для изменения и направления поведения сотрудников, подходящих для компании.

Материалы и методы исследования.

В ходе исследования были использованы научные издания и статьи, различные электронные ресурсы. Материалами исследования служат ряд статей и научных журналов, рассматривающих мотивацию сотрудников IT организации. Использованными методами исследования являлись сравнительный анализ, анализ и синтез исследуемого материала.

Самыми первыми исследователями в области мотивации являются зарубежные социологи. Психологами она изучалась на протяжении огромного времени в форме универсального и общечеловеческого феномена. Затем происходит дифференциация различных исследований мотивации, выявляются профессиональные аспекты мотивационных факторов.

Д.Пельц и Ф.Эндрюс в своих трудах утверждают о необходимости выделять различные категории работников науки. Наряду с этим изучается мотивация персонала, основываясь на одну из концепций мотивации. По мнению данных ученых внутренне мотивированные ученые будут ориентированы на свое научное творчество, на расширение своих идей. Внешне мотивированные ученые будут мотивированы только статусом и карьерой [1].

Т.Дохмен и А.Фалк в своих трудах утверждают о существовании прямой корреляционной связи между квалификациями работников и предпочтениями в конкурентной среде. Однако в казахстанской научной среде такой закономерности не наблюдается [2].

Традиционные дисциплины социология и науковедение изучают мотивы научного труда. В трудах Е.В. Васильевой приводятся перечень и классификация мотивов, которые использовали представители данных дисциплин [3].

Л.Г. Зубова является автором наиболее тонкого подхода к исследованию мотивации, который реализуется прямыми и косвенными вопросами. Для оценки особенностей мотивации проводится опрос работников науки. На основе результатов систематизации данных опроса Л.Г. Зубова выделяет семь типов мотивов научных работников. Преимуществами данного портрета является узнаваемость и простота использования диагностики. Так как методология полностью не охватывает вопросы иерархии, развития мотивов не считается идеальной [4].

Т.В. Огородова и Ю.С. Медведева составили методику диагностики мотивации, в которой предлагаются сотрудникам выбор мотивов, подталкивающих заниматься наукой. Данная методика состоит из 14 пунктов, отражающих психологические и материальные выгоды [5].

В современных условиях в бизнесе стали применять научные исследования и разработки, следовательно, растет число исследований в наукоемких отраслях производства. Так, например, О.М. Дмитриева в своей работе изучает мотивацию труда работников нефтяных компаний, которая влияет на коммерческие результаты и отличается чертой, которая связана со стимулированием поиска нестандартных решений [6].

Таким образом, можно утверждать о том, что проблемой мотивации научной деятельности занимались социологи, науковеды и психологи. Но предложенные ими исследования сталкиваются с проблемами применения результатов на практике.

Результаты и их обсуждение.

Проблемы мотивации сотрудников организации всех форм собственности остаются актуальными независимо от политического строя.

Сам термин «мотивация» появился в 1813 году в работе А.Шопенгауэра «О четверяком корне закона достаточного основания» и определялся как «причинность, видимая изнутри». Трудовая мотивация привлекала всеобщее внимание еще до появления термина.

В начале XX века стали появляться поиски эффективного метода мотивации, которые выходят за рамки инструментов экономического принуждения.

Все определения мотивации сводятся в две основные группы:

1) Мотивация рассматривается как совокупность основных факторов и мотивов. При этом мотивация рассматривается как совокупность внутренних и внешних движущих сил, которая мотивирует человека к деятельности, определяет границу и форму этой

деятельности. Вместе с тем, придает направленность, которая ориентирована на достижение целей;

2) Мотивация рассматривается как процесс, образование. Типичным в рамках данного подхода является определение М.Х. Мескона, М.Альберта и Ф.Хедоури. Мотивация – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации [7].

Данные подходы полностью взаимно дополняют и являются полным отражением сторон мотивации. Отсюда, можно определить определение мотивации как процесс стимулирования к деятельности, которое направлено на создание различных мотивов трудового поведения с помощью воздействия целого комплекса внешнего и внутреннего факторов.

Основой процесса мотивации являются такие потребности человека, как нужда в необходимом поддержании развития организма и жизнедеятельности, определенной личности или социальной группы.

Потребности делятся на естественные и социальные, врожденные и приобретенные, первичные и вторичные, осознанные и неосознанные. Наряду с этим различают материальные, духовные и социальные потребности. Все перечисленные потребности имеют определенные свойства:

1) Качественный и количественный рост потребностей до момента насыщения. То есть чем ближе рациональный предел насыщения низших потребностей, соответственно происходят существенные сдвиги, которые выражаются в увеличении высших потребностей;

2) Возможная замена одной потребности другой. То есть ограниченные возможности содержания труда могут компенсироваться улучшением различных условий труда для научной работы и т.п.;

3) Относительность. То есть система различных потребностей развивается в сравнении с уровнем их удовлетворения у посторонних людей.

Мотивация в управлении является комплексным подходом к управлению персоналом, который направлен на побуждение. Главной целью побуждения является результативное выполнение обязанностей сотрудников. На рисунке 1 мотивация представлена как совокупность факторов стимулирования, которые направлены на активность и работоспособность персонала. Компания подразумевает под системой мотивации постановку целей, которые соответствуют потребностям и желаниям, и тем самым способствует поведению, которое необходимо для достижения целей.

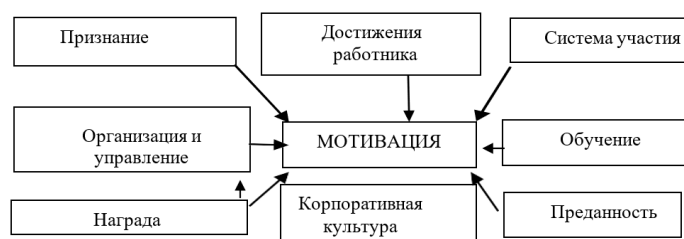


Рисунок 1 – Факторы, способствующие мотивации персонала

Примечание: составлено автором

Главная цель стратегий мотивации – это выработка определенного подхода, которое направлено на создание всех основных политик и процедур, обеспечивающих высокий результат выполнения обязанностей сотрудниками.

Любое руководство старается видеть в своих работниках трудолюбивого,

ответственного и исполнительного работника. Но чтобы работник выполнял свои обязанности продуктивно, нужно его мотивировать. Любая мотивация нужна для результативного выполнения всех принимаемых решений и намеченных работ. Каждый человек индивидуален. У него свои качества, потребности, психотипы и т.п., соответственно, и мотивирование на всех предприятиях должны быть неоднобразными и однородными. Они должны быть ориентированы на желания и мнения своих сотрудников, потому что для одних сотрудников стимулом является карьерный рост, а для других является повышение своего материального благосостояния. (Таблица 1).

Таблица 1 – Факторы, влияющие на мотивацию сотрудников

Внутренние факторы	Внешние факторы		
	Поддерживающие факторы	Мотивирующие факторы	Демотивирующие факторы
- наличие нравственных принципов; - предпочтения (интересы, склонности); - собственные возможности; - собственное состояние на данный момент	- деньги; - условия (способ управления, организационная культура); - инструменты для работы; - безопасность, надежность; - удовлетворенность трудом	- признание; - карьерный и личностный рост; - предоставление ответственной работы; - доверенные полномочия	- грубость со стороны руководства; - организационный хаос; - отсутствие понимания в коллективе и с руководством; - недостаток ответственности и полномочий в работе
Примечание: составлено автором			

Основой трудового потенциала сотрудника считается мотивация, которая является одним из важных факторов эффективности труда. В психологической науке выделяется положительная и отрицательная мотивация.

Положительная мотивация проявляется в сознательной активности и работоспособности, которая связана положительными эмоциями и чувствами. Эти стимулы являются помощниками сотрудников в его деятельности. Для получения поощрения им необходимо решать поставленные задачи. Соответственно, многие организации используют стимул к работе, потому что она работает на благо предприятия.

Отрицательная мотивация полностью направлена на неодобрение и порицание работы и инициативности работников. Отрицательная мотивация подразумевает наказание как в материальном плане, так и в психологическом и административном. Сотрудники всячески стараются избежать неудачи, потому что могут возникнуть отрицательные эмоции. Они будут бояться возлагать на себя ответственность за решения, и тем самым будут ограничивать развитие предприятия.

В связи с возрастанием роли работника модифицируется пропорция основных стимулов и потребностей, на которые оказывает влияние стимулирование персонала. При систематизации мотивации своих сотрудников организация опирается как на материальные, так и не материальные механизмы поощрения, которые обуславливают друг друга. Но использовать в организации одну из мотиваций в отдельности является ошибкой, потому что только в альянсе они могут способствовать продуктивной работе сотрудников организации.

Следовательно, управление персоналом в организации должно привить каждому своему сотруднику стремление к самосовершенствованию профессиональных навыков и умений, личностного роста. Мы знаем, что движущей силой любой организации является персонал. Если не будет работать персонал, то и организация не будет функционировать. В

настоящее время мы еще не дошли до того времени, когда можно будет заменить человека роботом.

Таким образом, можно сделать вывод, что именно персонал является особенной частью организации. Следующим этапом является отбор персонала, проведение адаптации, а также, чтобы квалифицированный персонал не перешел в другую организацию уже через месяц. Для этого организация должна полностью соответствовать и устраивать своих работников, то есть быть самым лучшим местом работы в их жизни.

На вопрос каким образом можно это сделать, может ответить только мотивация персонала. Мотивацией называется система действий по активизации персонала для достижения целей. На основе данного определения мы можем сказать, что человека можно мотивировать к той или иной деятельности разнообразными способами.

В IT-сфере мотивация и стимулирование имеет особенный характер, потому что программисты решают различные задачи и проблемы. Мы можем потерять своих ценных работников, если превратим их работу в рутину. Чтобы определить способ мотивации и стимулирования необходимо изучить их пожелания и интересы.

Мы знаем, что заработная плата является основным фактором мотивации, точнее финансовым стимулированием. Но «после достаточного уровня удовлетворения материальных потребностей оно слабо влияет на повышение производительности труда IT-персонала и развитие его творческих навыков» [8].

В менеджменте выделяют положения, которые считаются системообразующими при построении определенной модели мотивации. Остановимся более подробно на этих положениях и определим, что может сделать организация для мотивации персонала. Каждый может мотивировать, это означает, что любой человек, имея инструменты активизации, может активизировать действия другого человека. Таким образом, можно мотивировать каждого, если он сам мотивирован. Из данных положений мы видим, что организации, которые заинтересованы стать лучшими для своих работников, могут этого достичь при правильном подборе инструментов мотивации.

Мотивировать людей может человек, который мотивирован, так как именно он знает результаты и способы мотивации. Следовательно, в организациях, в которых имеются замотивированные сотрудники, вновь поступившие на работу сотрудники, автоматически будут замотивированы сотрудниками, проработавшими определенный период в организации.

Подобно управленческому воздействию, мотивация должна иметь свои цели, чтобы можно было разработать различные способы и методы мотивации в организации. То есть мы должны четко знать, чего мы желаем добиться? Без определения четкой цели все наши мероприятия будут работать не так как нам нужно. И при ошибке не сможем внести какие-то коррективы, так как мы сами не знаем того, чего хотим добиться. Отсюда, не можем достичь этого и от персонала.

Так как потребности людей бесконечны и неотделимы от него, соответственно мотивация не будет никогда заканчиваться. Мотивация сотрудников может меняться и прибавляться новые мотивы. К примеру, с появлением детей, они будут стараться уделять больше времени своей семье. Затем он будет заинтересован и в образовании детей, их здоровье и досуге. С учетом этих факторов нужно будет прорабатывать различные способы мотивации, покрывающие разные категории возраста и соответственно, различные мотивы.

Мотивация социальна и всегда должна получать положительную оценку не только от объекта мотивации, но и социальной среды, так как нуждается в постоянном признании.

К примеру, организация предоставляет своим работникам медицинское страхование, по которому они могут получить бесплатные услуги хорошего медицинского центра. Благодаря этому он может заняться своим здоровьем. Вместе с тем, у него не будет ни финансовых, ни низких качеств обслуживания, никаких других препятствий.

Соответственно, он остается довольным и чувствует себя очень солидным в глазах общества, так как ходит в медицинский центр статусно.

Причиной приложения всех усилий достижения цели сотрудников, окрыления человека является причастность к процессу работы. Именно данное чувство дает работнику осознать важность его работы, его места в команде, ценность личного вклада.

Положительным результатом мотивации является успех. Мечтой многих сотрудников является успешность, получение признания, высокой оплаты своего труда, получения удовольствия от работы. Полным пакетом успешности является и то, что он делится своими знаниями и опытом с остальными сотрудниками. Организации, которые обеспечивают своим сотрудникам такие условия, будут иметь популярность и успех у тех, кто ищет себе работу. Еще одним мотиватором является вызов, который выступает в роли раздражителя и источника желаний преодолеть все преграды по достижению желаемых целей.

Данный мотиватор больше подходит к программистам, так как им нужно принимать различные задачи. Для их решения им на протяжении долгого времени приходится много думать о себе, пробуждать интерес ко всему. Следовательно, вызов играет огромную роль в процессе работы, потому что теряется интерес из-за однообразности работы.

Следующим мотиватором к группе является принадлежность, которая считается фактором сопричастности осознания значимости и силы. Примером можно привести, когда ваш сотрудник, имея портфель с эмблемой организации, может встретить в общественном транспорте или магазине человека с таким же портфелем. Соответственно, человек осознает, что он не один, что он часть одной большой и дружной семьи.

Самым ключевым фактором считается отношение руководителя к своим сотрудникам. Именно доверительное и хорошее отношение руководителя мотивирует своих сотрудников. При холодных или конфликтных отношениях снижается эффективность персонала. Однако, до сих пор существуют руководители, которых волнует только результат. Их не интересуют личности сотрудников, которые стоят за этим результатом. Следовательно, руководителям необходимо находить особенный подход к своим сотрудникам, налаживать и поддерживать контакты с ними.

Персонал IT организации можно мотивировать материально и нематериально. Мы знаем, что к материальной мотивации относится денежное вознаграждение. Поэтому, помимо оклада необходимо добавить бонусы, которые могут быть ежемесячными, ежеквартальными или годовыми. То есть программисты помимо зарплаты должны получать проценты от прибыли компании.

В качестве нематериальной мотивации персонал может получать медицинскую страховку, бесплатное обучение от компании, оплату больничных, корпоративные мероприятия, хорошую атмосферу в коллективе, удобное рабочее место, гибкий график работы и т.п. То есть все перечисленные мотивации должны входить в соцпакет.

На примере некоторых IT-компаний, помимо вышеперечисленных, возможно необычное наполнение соцпакетов:

- для снятия стресса сотрудников с помощью музыки, оборудовать музыкальную студию инструментами;
- создать веселую и непринужденную рабочую атмосферу;
- создать на каждом этаже климатические зоны популярных туристических маршрутов.

Наряду с этим необходимо создать возможность персоналу работать по новейшим технологиям и внедрять свои, правильно построенные процессы взаимодействия внутри команды и компании, компетентный вышестоящий тимлид, который может прокачать экспертизу, адекватные IT-директор и высший менеджмент компании. Перечисленные мотиваторы настолько значимы для IT-специалиста, что он будет годами работать в компании, даже если соцпакет вовсе отсутствует.

Заключение.

На основе вышесказанного, можно утверждать, чтобы создать эффективную систему управления мотивацией персонала организации, нужно придерживаться основных правил:

- любой сотрудник может откликнуться на полное воздействие другого человека, если мотивирован сам человек;
- нужно ставить цели для разработки способа и метода мотивации в организации;
- мотивация может меняться, дополнительно могут добавляться новые мотивы;
- при однообразности работы и отсутствия возможностей развития, необходимо сменить виды деятельности;
- мотивация должна получать положительную оценку как со стороны социальной среды, так и объекта мотивации;
- успех, являясь положительным результатом мотивации, мотивирует;
- принадлежность к группе мотивирует, так как это фактор сопричастности осознания значимости и силы;
- мотивирует сотрудников и хорошее, доверительное отношение с руководителем.

В целом необходимо отметить, что персонал ИТ организации можно мотивировать материально и нематериально. И большинстве случаев на практике, приветствуются материальные стимулы и мотивы, нежели нематериальные.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

- 1 Пельц Д., Эндрюс Ф. Ученые в организациях: об оптимальных условиях для исследований и разработок. — М.: Прогресс. — 2018. — С. 305-316
- 2 Dohmen T.J., Falk A. (2019) Performance pay and multidimensional sorting: productivity, preferences, and gender. *American Economic Review*. Vol.101. №2. P. 556-590
- 3 Васильева Е.В. Мотивация научной деятельности ученых Дальнего Востока в условиях вторичной институционализации отечественной науки. *Социология науки и технологий*. — №1. — 2019. — С. 25-46
- 4 Зубова Л.Г. Профессиональная деятельность российских ученых: ценности и мотивации. *Вестник РАН*. — №9. — 2018. — С. 775-789
- 5 Огородова Т.В., Медведева Ю.С. Мотивационные структуры субъектов научной деятельности. *Вестник Челябинского государственного университета*. — №26. — 2018. — С. 77-80
- 6 Дмитриева О.М. Проблемы усиления мотивации труда научно-технических работников нефтяной компании. *Качество. Инновации. Образование*. — №7. — 2018. — С. 47-51
- 7 Ахмедов А.Э., Ахмедова О.И. Сравнительный анализ организации оплаты труда работников в зарубежной и отечественной практике. *Территория науки*. — №5. — 2018. — С. 88-91
- 8 Михайлов А.А. Особенности мотивации ИТ-специалистов. *Естественно-гуманитарные исследования*. — №28 (2). — 2020. — С.185-189

ИТ ҰЙЫМЫНДА ПЕРСОНАЛДЫ ҢНТАЛАНДЫРУ

Аңдатпа.

Ұйымның барлық меншік нысандарындағы қызметкерлерді ынталандыру мәселелері саяси жүйеге қарамастан өзекті болып қала береді. Еңбек нарығы ИТ-салада жоғары білікті кадрларды қажет етеді.

Демек ИТ-компаниялар қызметкерлерді ынталандырудың әртүрлі түрлерін қолданады: жалақыны көтеру, еңбек жағдайларын жақсарту, өз брендині ілгерілетуге бағытталған іс-шараларды енгізу. Сонымен бірге персоналды басқару мен еңбекті ынталандыру жетілдірілуде. Тиісінше, мұның бәрі осы мәселесінің өзектілігін көрсетеді.

Бұл зерттеудің мақсаты персоналды басқарудың негізгі функцияларының бірі ретінде еңбек мотивациясын арттырудың әртүрлі жолдарын негіздеу болып табылады. Бұл мақалада мотивация ұйымдағы персоналды басқару функциясы ретінде қарастырылады. ИТ-ұйымда персоналды ынталандыру тиімділігін арттырудың негізгі бағыттары көрсетіледі. Зерттеу барысында әртүрлі ғылыми басылымдар мен мақалалар, әртүрлі электрондық ресурстар пайдаланылды. Жұмысты дайындау барысында талдау мен салыстырудың әртүрлі материалдары мен әдістері қолданылды.

Бұл зерттеудің ғылыми жаңалығы-қызметкерлердің мотивациясын арттыру бағыттары негізделген.

Кез келген ұйымның негізгі факторы – басшының өз қызметкерлеріне деген көзқарасы. Сенімді және жақсы қарым-қатынас арқылы басшылар өз қызметкерлерін ынталандыра алады. Тиісінше, суық немесе

жанжалды қатынастарда қызметкерлердің тиімділігі төмендейді. Бірақ әлі күнге дейін тек түпкілікті нәтижеге қызығушылық танытатын басшылар бар. Олар бұл нәтиженің артында тұрған қызметкерлердің жеке басына қызығушылық танытпайды. Сондықтан менеджерлер өз қызметкерлеріне ерекше көзқарас тауып, олармен байланыс орнатып, қолдау көрсетуі керек.

Негізгі сөздер: персонал, персоналды басқару, IT-ұйымдар, мотивация, мотивация стратегиясы, мотивация факторлары.

MOTIVATION OF STAFF FROM THE IT ORGANIZATION

Abstract.

The problems of motivation of employees of the organization of all forms of ownership remain relevant regardless of the political system.

The labor market needs highly qualified personnel in the IT sphere. Consequently, IT companies use various types of staff motivation: they raise wages, improve working conditions in every possible way, implement measures aimed at promoting their own brand. At the same time, they are improving personnel management and labor motivation. Accordingly, all this shows the relevance of this problem.

The purpose of this study is to substantiate various ways to increase labor motivation as one of the main functions of personnel management. In this article, motivation is considered as a function of personnel management in an organization. The main directions of increasing the effectiveness of staff motivation in an IT organization are indicated. Various scientific publications and articles, various electronic resources were used in the course of the study. Various materials and methods of analysis and comparison were used in the preparation of the work.

The scientific novelty in this study lies in the fact that the directions of increasing staff motivation are justified.

The key factor in any organization is the attitude of the head to his employees. Thanks to a trusting and good attitude, managers can motivate their employees. Accordingly, in cold or conflict relations, the effectiveness of personnel decreases. But there are still managers who are only interested in the end result. They are not interested in the personalities of the employees who are behind this result. Consequently, managers need to find a special approach to their employees, establish and maintain contacts with them.

Key words: personnel, personnel management, IT organization, motivation, motivation strategy, motivation factors.

REFERENCES

- 1 Pel'c D., Endryus F. Uchenye v organizatsiyakh: ob optimal'nykh usloviyakh dlya issledovaniy i razrabotok. [Scientists in organizations: about optimal conditions for research and development]. M.: Progress. 2018. P.305-316 [in Russian]
- 2 Dohmen T.J., Falk A. (2019) Performance pay and multidimensional sorting: productivity, preferences, and gender. American Economic Review. Vol.101. №2. P. 556–590 [in English]
- 3 Vasil'eva E.V. Motivatsiya nauchnoi deyatel'nosti uchenykh Dal'nego Vostoka v usloviyakh vtorichnoi institutsionalizatsii otechestvennoi nauki. [Motivation of scientific activity of scientists of the Far East in the conditions of secondary institutionalization of domestic science]. Sociologiya nauki i tekhnologii. №1. 2019. P. 25–46 [in Russian]
- 4 Zubova L.G. Professional'naya deyatel'nost' rossiiskikh uchenykh: tsennosti i motivatsii. [Professional activity of Russian scientists: values and motivations]. Vestnik RAN. №9. 2018. P. 775–789 [in Russian]
- 5 Ogorodova T.V., Medvedeva Yu.S. Motivatsionnye struktury sub"ektiv nauchnoi deyatel'nosti. [Motivational structures of subjects of scientific activity]. Vestnik Chelyabinskogo gosudarstvennogo universiteta. №26. 2018. P. 77–80 [in Russian]
- 6 Dmitrieva O.M. Problemy usileniya motivatsii truda nauchno-tekhnicheskikh rabotnikov neftyanoi kompanii. Kachestvo. Innovatsii. Obrazovanie. [Problems of strengthening the motivation of scientific and technical workers of an oil company. Quality. Innovation. Education]. №7. 2018. P. 47–51 [in Russian]
- 7 Akhmedov A.E., Akhmedova O.I. Sravnitel'nyi analiz organizatsii oplaty truda rabotnikov v zarubezhnoi i otechestvennoi praktike. [Comparative analysis of the organization of remuneration of employees in foreign and domestic practice]. Territoriya nauki. №5. 2018. P. 88-91 [in Russian]
- 8 Mikhailov A.A. Osobennosti motivatsii IT-spetsialistov. [Features of motivation of IT-specialists]. Estestvenno-gumanitarnye issledovaniya. №28 (2). 2020. P.185-189 [in Russian]

Information about authors:

Aigul Tlessova – **corresponding author**, candidate of economic sciences, associate professor, Director Department of “Academic activities” of the M.Utemisov West Kazakhstan University, Uralsk, Republic of Kazakhstan.

E-mail: aigultsova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1143-028X>

Информация об авторах:

Айгуль Тлесова – **основной автор**, кандидат экономических наук, ассоциированный профессор, директор департамента академической деятельности Западно-Казахстанского университета имени М.Утемисова, г. Уральск, Республика Казахстан

E-mail: aigultsova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1143-028X>

Авторлар туралы ақпарат:

Айгуль Тлесова – **негізгі автор**, экономика ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, академиялық қызмет жөніндегі департамент директоры, М.Өтемісов атындағы Батыс Қазақстан университеті, Орал қ., Қазақстан Республикасы

E-mail: aigultsova@mail.ru

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1143-028X>

IRSTI 10.23.47
UDC 346.9:347.775

DOI 10.47649/vau.2023.v70.i3.10

Y.M. Abenov¹, O.A. Kulov^{2*}, A.K. Idrisova³

¹L.N. Gumilyov Eurasian national University
Astana, 10000, Republic of Kazakhstan

²Karaganda University of Kazpotreboysuz
Karaganda, 100000, Republic of Kazakhstan

³Karaganda State University Academician E.A. Buketova
Karaganda, 100028, Republic of Kazakhstan

*e-mail: ecp2019ecp@mail.ru

EFFICIENCY OF STATE PROMOTION OF SMALL AND MEDIUM ENTREPRENEURSHIP IN KAZAKHSTAN IN POST- COVID SITUATION

Abstract.

The global pandemic, which has engulfed the entire world and all sectors of activity, has undeniably exerted a negative impact on the economic development of all nations. This impact has not spared small and medium-sized businesses, in addition to larger enterprises.

In response to the economic challenges faced by small-scale enterprises, governmental authorities have initiated comprehensive support measures, encompassing both financial and humanitarian assistance. However, upon closer examination, these measures reveal certain shortcomings and inadequacies.

The declaration of a state of emergency and the enforcement of quarantine measures within Kazakhstan have had detrimental consequences for the commercial landscape. Approximately 300,000 business establishments temporarily halted their operations, while the adverse effects of the pandemic were directly felt by approximately 1 million business entities, with a predominant concentration in the service and trade sectors.

Furthermore, a subset of the business community, approximately 14,000 to 15,000 establishments, that had previously obtained loans from second-tier financial institutions, sought relief through deferment mechanisms.

The fundamental problems of business remain the lack of access to finance and loans, and those that are available are offered by banks at exorbitant rates.

In summary, while governmental efforts to alleviate the economic impacts of the pandemic are commendable, a critical analysis reveals areas where improvements may be necessary. A more comprehensive and effective approach may be required to address the profound economic challenges encountered by businesses and individuals within Kazakhstan. The principal characteristic of the entrepreneurial environment within the Republic of Kazakhstan resides in the division of the country, based on its geographical structure, into distinct macro-regions characterized by divergent resource endowments and economic attributes. Consequently, Kazakhstan exhibits heterogeneity in its business activities.