

МАЗМҰНЫ / СОДЕРЖАНИЕ / CONTENT

Мақала туралы мәлімет

Конференция атауы	«Жастар және ғылым: бүгін мен болашағы» жас ғалымдардың халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция материалдар жинағы
Сборник	«Молодежь и наука: настоящее и будущее». Сборник материалов Международной научно-практической конференции молодых ученых
Conference	The collection of materials from the International Scientific and Practical Conference of Young Scientists «Youth and Science: Present and Future»
Өткізілген күні	7 сәуір 2025, Атырау
ISBN	978-601-262-587-5
Жинақтағы жариялану №	066
Жинақтағы беттері	310-311
ӘОЖ/УДК/UDC	ӘОЖ 005.35:005.336.5(574)
Секция	Секция IV. I Жұмысшы кәсіптері-экономикалық өсу мен дамудың драйверлері // Рабочие профессии - драйверы экономического роста и развития
Автор(лар)	Утегенов Р.В.
Мәртебесі	Магистрант
Ғылыми жетекші	Ғылыми жетекшісі, PhD, доцент м.а.- Тулаганов А.Б.
Мақала атауы	КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ ҚАЛЫПТАСТЫРУДАҒЫ ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ РОЛІ

Ескерту: бұл бет сайтқа орналастыру және мақала PDF-ін сәйкестендіру үшін қосылды. Төменде жинақтағы мақаланың түпнұсқа беттері берілген.

КОРПОРАТИВТІК МӘДЕНИЕТ ҚАЛЫПТАСТЫРУДАҒЫ ДИРЕКТОРЛАР КЕҢЕСІНІҢ РОЛІ

Утегенов Р.В.

ЕМВА «Көшбасшылық және корпоративтік басқару» магистранты
Л.Н.Гумилев атындағы ЕҰУ Астана қ., Қазақстан Республикасы
Ғылыми жетекшісі, PhD, доцент м.а.- Тулаганов А.Б.

Қазақстанның халықаралық нарыққа шығуымен, компаниялардың ашықтығын құруымен, халықаралық стандарттар бойынша сертификаттаумен және корпоративтік басқарудың дамуымен корпоративтік мәдениетті қалыптастыру және дамыту мәселесі қазіргі кезеңде өзекті бола түсуде.

Бүгінгі таңда қазақстандық корпоративтік мәдениеттің келесі белгілері ерекшеленеді:

- Үкіметтің, әкімшілік органдарының «қашықтығы». Қазақстандық компаниялардың көпшілігінің корпоративтік мәдениеті авторитарлық басқару стилімен және қатаң орталықтандырумен сипатталады. Сонымен қатар, иерархиялық құрылым әбден «жақсы» болуы мүмкін, негізгі билік бір қарағанда көрінбейтін, бір адамның қолында шоғырлануы мүмкін.

- Айқын коллективизмнің/индивидуализмнің болмауы. Еліміздің оңтүстік және батыс аймақтары ұжымшылдыққа бағытталса, солтүстік және шығыс өңірлердегі кәсіпорындардың ұжымдық мәдениеттері, керісінше, индивидуализмге бағытталған.

- Қазақстандық компанияларда бизнес мәдениетінің «ер» типі басымдырақ - Қазақстандық компанияларда белгісіздіктен аулақ болу деңгейі жоғары. Менеджерлер тәуекел дәрежесі төмен шешімдер қабылдайды, менеджерлер тапсырмаларды орындауға көбірек көңіл бөледі.

- Қазақстандық іскерлік мәдениет нәтижеге тез жетуге бағытталған. Компанияларда байланыс орнату оңай, бейресми байланыстар деңгейі өте жоғары [1].

Корпоративтік басқару кодексінә сәйкес Директорлар кеңесі компанияның мақсатын, құндылықтары мен стратегиясын анықтап, компанияның барлық элементтері мен мәдениеті сәйкес келетініне көз жеткізуі керек. Директорлар кеңесі компанияның іскерлік мінез-құлқы мен саясатының стандарттарын айқындай отырып, корпоративтік мәдениетті, оның ішінде ашық қарым-қатынас мәдениетін қалыптастыруға белсенді қатысуға тиіс.

Директорлар кеңесі олардың компаниядағы мәдениетін қалыптастыруда және қолдауда шешуші рөл атқарады. Кеңес корпоративтік басқару кодексін бекітеді, этикалық органы құруды және іскерлік этиканы сақтауды қамтамасыз етеді. Компанияның құндылықтарын қолдау Директорлар кеңесі жұмысының маңызды аспектісі болып табылады. Корпоративтік құндылықтарды енгізу және қолдау оң жұмыс атмосферасын құруға және қызметкерлер арасында сенім деңгейін арттыруға ықпал етеді. Этика кодексін қабылдау және оның сақталуын бақылау компания ішіндегі мінез-құлық пен өзара әрекеттестіктің жоғары стандарттарын белгілеуге мүмкіндік береді, бұл оның беделі мен стейкхолдерлердің сенімін нығайтуға ықпал етеді (кесте 1) [2].

Кесте 1 - Директорлар кеңесінің корпоративтік мәдениетті қалыптастырудағы ролі

Корпоративтік құндылықтарды бекіту	Басшылықтың корпоративтік мәдениетті қолдауы	Қызметкерлердің корпоративтік мәдениетке бейімделуін бақылау	Корпоративтік әлеуметтік жауапкершілікті (КӘЖ) дамыту
Директорлар кеңесі компанияның құндылықтарын	Директорлар кеңесі басқару командасын таңдау арқылы	HR стратегиясын бекіту арқылы мәдениеттің ұйым	SG (Environmental, Social, Governance) стандарттарын енгізу.

анықтайды және оларды күнделікті қызметке енгізеді.	корпоративтік мәдениеттің бағытын айқындайды.	ішінде дұрыс қалыптасуын қамтамасыз етеді.	
Этикалық кодексті қабылдайды және оның орындалуын бақылайды.	Көшбасшылық үлгісін көрсетіп, басшылардың корпоративтік стандарттарға сәйкес әрекет етуін талап етеді.	Қызметкерлердің мотивация жүйесін әзірлеуге ықпал етеді.	Қоғамдық және экологиялық бастамаларды қолдау.
Ескерту – автормен [3] сәйкес әзірленген			

Директорлар кеңесінің корпоративтік мәдениетке тікелей әсер ету мүмкіндіктері шектеулі:

- басқару есептілігі үшін талап етілетін қызмет тиімділігі көрсеткіштерінің жиынтығын орнату арқылы;
- басшылық ұстануға тиіс құндылықтарды, стандарттарды және мінез-құлық нормаларын көрсету;
- компанияның бас директорына қойылатын сапалар мен талаптарды көрсету;
- өз мінез-құлқымен.

Директорлар кеңесі компанияның құндылықтарын сақтау оларға да қатысты екенін есте ұстауы керек, тек директорлар кеңесі ғана осы құндылықтардан елеулі ауытқуларға рұқсат бере алады. Директорлар кеңесінің ішкі мәдениеті директорлардың өздерімен бірге компанияға әкелген дағдылары мен тәжірибелерінің жиынтығын көрсетеді.

Компанияны стратегиялық басқару тұрғысынан корпоративтік басқару сыртқы ортада табысты жұмыс істеу мақсатында стратегияны әзірлеуге және басқару шешімдерін қабылдауға жауап береді. Екінші жағынан, корпоративтік менеджмент компанияның қызметіне және басқару процестерін ұйымдастыруға байланысты ағымдағы міндеттерді жедел басқаруға және шешуге бағытталған стратегияны іске асыруға және басқару шешімдерін орындауға жауапты.

Директорлар кеңесі компанияның стратегиялық бағытын айқындай отырып, оның корпоративтік мәдениетін қалыптастыруда басты рөл атқарады. Құндылықтарды бекіту, басшылардың корпоративтік стандарттарға сәйкес әрекет етуін қамтамасыз ету және қызметкерлердің мәдениетке бейімделуін қадағалау – кеңестің негізгі міндеттерінің бірі [4].

Директорлар кеңесі стратегиялық басқару, қадағалау және басқару, корпоративтік мәдениеттің қалыптасуын қадағалауды жүзеге асырады.

1) Директорлар кеңесінің құрамы мен тәуелсіздігін қамтамасыз ету үшін:

Тәуелсіз директорлардың үлесін арттыру – сыртқы көзқарас пен объективтілікті қамтамасыз етеді.

Әртүрлілікті қолдау – гендерлік теңдік, мәдениетаралық тәжірибе.

2) Басшылар мен қызметкерлерді корпоративтік мәдениетке тарту мақсатында:

Ішкі коммуникацияны дамыту – ашық диалог, корпоративтік іс-шаралар.

Қызметкерлердің ұсыныстарын қабылдау жүйесін құру.

3) Корпоративтік мәдениетті бағалау және бақылау үшін мерзімді аудиттер мен бағалау жүйесін енгізу және персоналдың корпоративтік мәдениетке қанағаттану деңгейін зерттеу.

Болашақта корпоративтік мәдениетті дамыту үшін:

- Тәуелсіз директорлардың рөлін күшейту.
- ESG стандарттарын енгізу және әлеуметтік жауапкершілікті арттыру.
- Цифрлық технологияларды қолдану арқылы корпоративтік мәдениетті басқару.

Бұл шаралар компанияның ұзақ мерзімді тұрақтылығы мен бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз етеді.