**ПС 5-6** **Жергілікті жерлерде еңбек ресурстарын ұйымдастыру**

**Сабақтың мақсаты-** магистранттарға жергілікті жерлерде еңбек ресурстарын ұйымдастырудағы ішкі және сыртқы факторлардың әсерлерін талқылау

**Талқылау сұрақтары:**

 **1.** Жергілікті жерлерде еңбек ресурстарын ұйымдастыру ерекшеліктері

**2**. Жергілікті жерлердегі еңбек көрсеткіштерін талқылау

**Сабақты өткізу формасы-**жергілікті еңбек көрсеткіштеріне есеп шығару

**Қызметкерлердің уәждемелік мінез-құлқын бағалау**

 **( жағдай )**

**Талқыланатын сұрақтар:**

1. 1-ші магистрант мырза осы әңгімеден қандай мақсатқа жетуді негіздеді?
2. Әңгіменің дұрыс аяқталуы үшін қандай фактор әсер етті?
3. Қандай факторлар қарым-қатынасқа кедергілер тудырды?
4. Қандай деңгейде және қалайша эмоция сұхбатқа әсер етті?

- 1-ші магистрант тарапынан

- 2-ші магистрант мырза тарапынан

5. Осы сияқты эмоцияларды тудыру үшін қандай көзқарастар әсер етті?

6. Нақты өмірде осындай жағдайлар табысты өтуі үшін не жасау қажет, нелерді есте сақтау керек?

**Мақсаты: Іскелік ойынның өту әдісін көрсету.** Барлық қатысушыларға түсініктеме:

 1-ші магистрант басқаратын бөлім үш бөлімшеден тұрады – *қаржылық, әкімшілік және оқу.* 2-ші магистрант мырза – осы бөлімдегі әкімшілік бөлімшесінің бастығы

Осы ойын шартына сәйкес 1-ші магистрат 2-ші магистрантпен ол басқарып отырған бөлімшенің жұмыс тиімділігін талқылауы тиіс.

Бұрынғы орнындағы өте жақсы жұмысына байланысты басқарма бастығының ұсынысымен. 2-ші магистрант бұл жұмысқа жақында ғана ауысқан болатын.

1-ші магистрант басқарып отырған бөлім ірі ұйымның филиалы болып табылады.

**Бөлім басшысы 1-ші магистрант рөлі:**

Сіз басқаратын бөлімнің жұмыс тиімділігін тез арада арттыруға басшылық тарапынан сізге айтарлықтай талап қойылып жатыр.Сіздің ойыңызша, әкімшілік бөлімшесінде тәртіп өте нашар және ол сізді қанағаттандырмайды. 2-ші магистрант мырза сыртпен байланысты соңғы тапсырманы жақсы орындады.Ол жер учаскесін тазарту үшін қажетті тракторды жалдауға келісіп келді,бұқаралық ақпарат құралдарында бөлімінің оқыту бағдарламасын жариялауды қамтамсыз етті.

Бірақ, сіз 2-ші магистрант мырзаның дәл қазір қатаң тәртіп орнатуға оншалықты көңіл бөлмей, салақтық жасағанына ренжудесіз.

Жекелей айтсақ, сіз кешігіп келетін адамдарды жақтырмайсыз.Ал әкімшілік бөлімшеде бұл іс - әрект кең етек алған.Мысалы: 2-ші магистрант өзі және оның кейбір қызметкерлері кеше жұмысқа кешігіп келді.

Одан басқа, сіз 2-ші магистрант өткен аптада көлік құралдарын техникалық жөндеуден өткізу кестесін дайындап, компютерге басып әкелуді сұрадыңыз. Сіз 2-ші магистрант мырзадан қайсы автокөлік келесі кезеңде жөндеуден өтеді деп сұрағанда, ол: «білмеймін, бұл жұмысты өз қызметкерлеріме тапсырғанмын, бірақ та,оның қайда екенін хабарсызбын?!», - деп дұрыс жауап бермеді.

Сіз,дәл қазір онымен, оның жұмысқа деген қарым-қатынасы жайлы жақсылап сөйлесу керек деп санайсыз.Сіз оған өзіңіздің кабинетіңізге кіріп кетуді сұрадыңыз.

( Ойын барысында айтылған мәліметтермен шектеліңіз)

**Бөлімше басшысы 2-ші магистрант мырзаның рөлі:**

Жаңа жұмысқа орналасуыңызға байланысты сіз өзіңіздің бұрынғы еңбегіңізді қадірлегеніне және алдыңыздағы болашаңызға ризасыз.

Жаңа жұмыс сізге өте жауапты сияқты.Сізге қызметкерлерімен көп мәселелерді шешу керек, бірақ олармен әлі тығыз айналысқан жоқсыз. Жаңа басшыңыз сізді өз қызметкерлерімен жұмыс істей алмайды екен деп ойлағанын қаламайсыз.

Сізге 1-ші магистрант мырза өте шыдамсыз сияқты.Өткен аптада ол сізден автокөліктерді техникалық жөндеуден өткізу туралы кестені дайындауды сұраған. Бұл жұмысты өз қоластыңыздағылардың біреуіне орындауға бердіңіз, бірақ ол қойған сұрағына сіздің жауап бере алмағаныңызға және ол құжаттардың қайда екнін білмегеніңізге өте қатты таң қалды.

Соңғы екі апта бойы сіз өзіңіздің сыртқы мекемелерімен қатынасты жақсартып, орындаған екі жұмысыңыздв мақтаныш тұтып жүрген едіңіз.Сіз жер учаскісін тазалау үшін тракторды жалдауға келістіңіз.Ол үшін біраз күш жұмсауға тура келді.Сіз өз ұжымыңыздың кейбір жобаларды үшін өте қажет жарнаманы жасауды бұқаралық ақпарат құралдарын тарту арқылы жүзеге асырдыңыз.Сол себепті 1-ші магистрант мырза сіздің әректіңізді дұрыс бағалауға тиісті деп санайсыз.

Қазір ғана ол сізді бір ауыз әңгімеге шақырды.Сіз бүгін өз орныңызға уақытылы болғаныңызға өте қуанышты болып отырсыз.Кеше сіздің әйеліңіз демалысқа кеткен еді және басқа да жеке бастың мәселелерінің кесірінен сіз өз орныңызға уақытылы бола алмай қалдыңыз.

***Мақсаты: Іскерлік ойынның өту әдісін көрсету.***

Барлық қатысушыларға түсініктеме.

1-ші магистрант мырза басқаратын бөлім үш бөлімшеден тұрады – *қаржылық, әкімшілік және оқу.* 2-ші магистрант мырза – осы бөлімдегі әкімшілік бөлімшесінің бастығ

**1-кесте. Қажеттілікті жүзеге асыруға керекті дәлелденген жолдарды табу үшін ынталандыру түрлері**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Белсенді талаптар | Белсенді талаптарды жүзеге асыруға болатын жолдары | Сыйақы жүйесі | Әлеуетті қанағаттандыратын талаптар жүйесі |
| Атауы | Жүзеге асыру мүмкіндігі % | Атауы | Алу мүмкіндігі % | Валенттілік Vв | Атауы | Қанағаттандыру мүмкіндігі % | Валенттілік Vп |
| Жеке меншікке автомобиль алу | 1.Лизингтік фирмасымен кейінгі сатып алу құқығында, автомобильді алу туралы шарт жасау |  | 1.1.Материалдық пайда табу |  |  | 1.1.1.Жеке меншікке автокөлік алу |  |  |
| 1.2. Түрлі материал шығындарын төмендету |  |  | 1.1.2.Ұжымда мәртебесін көтеру |  |  |
| 1.3.Уақыт және жылжу маршрутын таңдаудағы тәуелсіздік |  |  | 1.1.3.Өзін-өзі сыйлаудың өсуі |  |  |
|  | 2.Фирманың сату мөлшерін өсіру және өз еңбегі үшін көбірек сыйақы алу |  | 2.1.Басшылықпен қатынасты жақсарту |  |  | 2.1.1.Жеке меншікке автокөлік алу |  |  |
| 2.2.Қызмет сатысында көтерілу мүмкіндігі |  |  | 2.1.2.Ұжымдағы өз мәртебесін жоғарылату |  |  |
| 2.3.Қызметтестердің көре алмаушығы |  |  | 3.1.1.Жеке пайдалануға автокөлік сатып алу |  |  |
|  | 3. «Бинго»лотерия ойынына қатысу |  | 3.1.Қажетті қаржы шығындарын күрт төмендету |  |  | 3.1.1Жеке пайдалануға автокөлік сатып алу |  |  |
| 3.2.Құмарта ойнағаннан жаңа әсер алу |  |  | 3.1.2.Қызғылықты бос уақыт |  |  |

**Ұсынылатын оқу әдебиеттері:**

1. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
2. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
3. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
4. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392
5. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
6. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
7. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
8. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
9. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
10. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.