**Дәріс 3 -** **Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері**

**Сұрақтар:**

1. **Адам ресурстарын басқарудың негізгі әдістері**
2. **Еңбек ресурстарын басқарудың тиімділігі**

**Дәріс мақсаты-**магистранттарға адам ресурстарын, адам капиалы, адам капиталының бәсекеге қабілеттілігі ғылыми жүйесін негіздеуді, адам ресурстарын басқарудың негізгі қағидалары: міндеті, мақсаты, функциясын анықтау жөнінде жан-жақты мәліметтер беру арқылы түсіндіру

**Негізгі терминдер:** адам ресурстарын басқарудың индикаторлары, басқарудың индикаторларын талдау, еңбек өнімділігін бағалау, еңбек өнімділігін талдау, еңбек ресурстарының өлшемі, кәсіпорынды еңбек ресурстарымен қамтамасыз ету, халықтың еңбектік әлеуеті,

Бүгінгі кезде 2021 жылы (XXI ғасырдың ұшінші оныжылдығының бірінші жылы) еліміздегі еңбек ресурстарын әлемдік деңгейдегі озық тәжірибелерді ала отырып басқару әдістерін қолданудың өзектілігі айқын. Халықтың еңбектік әлеуеті, ел (аймақ) халқының шаруашылық саласында жұмыс істеуге қажетті білім деңгейі бар, дене күші толысқан және дені сау бөлігі; елдің экономикалық әлеуетінің маңызды элементі. Еңбек ресурстарының өлшемі халықтың санына, оның өсіп өнуінің режіміне, демографиялық құрылымына байланысты барлық [демографиялық процестерінің](http://kk.wikipedia.org/w/index.php?title=Демографиялық_процестер&action=edit&redlink=1) қарқындылығына сәйкес болады. Қазақстанда оған I және II топтағы мүгедектерден басқа барлық еңбек жасындағы адамдар (16—63 жастағы ерлер, 16—58 жастағы әйелдер) және жеңілдік жағдайда жасы бойынша [зейнетақы](http://kk.wikipedia.org/wiki/%D0%97%D0%B5%D0%B9%D0%BD%D0%B5%D1%82%D0%B0%D2%9B%D1%8B) алатын зейнеткерлер, еңбек жасынан жоғары және төмен тұрған жұмыс істейтін адамдар жатады. [1999](http://kk.wikipedia.org/wiki/1999) жылғы халық санағы бойынша, Қазақстанда еңбек ресурстары бүкіл халықтың 56%-дан астамы болды. Еңбек ресурстарына сәйкес салада білім және еңбек дағдыларына ие қажетті физикалық деректері бар тұрғын халықтың бөлігі кіреді. Кәсіпорынның қажетті еңбек ресурстарын жеткілікті қамтамасыз етілуі олардың рационалды пайдаланылуы, еңбек өнімділігінің жоғары деңгейлі өнім көлемін арттыру үшін және өндіріс тиімділіктерін арттыру үшін үлкен маңызы бар. Кәсіпорынның еңбек ресурстарын қамтамасыз етілуіне және олардың пайдалану тиімділігіне барлық жұмыстардың көлемімен орындалатын өз уақытылығы, жабдық машина, механиканың пайдалану тиімділігі тәуелді. Талдау міндеттері.

* кәсіпорынның және құрылымдық бөлімшенің еңбек ресурстарын, сондай-ақ олардың категориялары мен кәсіптер бойынша қамтамасыз етілуін зерттеу, бағалау;
* кадрлар ағымдағы көрсеткіштерін анықтау мен зерттеу;
* еңбек ресурстарының резервтерін анықтау, олардың анағұрлым тиімді пайдалану.

Еңбек бойынша талдауды жүргізу үшін келесі көздерді пайдаланылады:

* еңбек бойынша есеп;
* табельдік есепке алумен кадрлар бөлімі деректері;
* еңбек ресурстармен кәсіпорынның қамтамасыз етілуі;
* жұмыскердің категориялары мен кәсіптері бойынша;
* нақты санын оның жоспарлық қажетімен салыстыру бойынша есептейді;
* еңбек ресурстарының біліктілігі сапалық құрамында талдау керек.

Кәсіпорынды еңбек ресурстарымен қамтамасыз ету үшін онда мына көрсеткіштерді орындау керек:

* жұмысшылардың квалификациясын жоғарлату;
* еңбек жағдайын жақсарту және жұмысшылардың денсаулығын жақсарту;
* тұрмыстық-техникалық қажеттіліктерді қадағалау;
* еңбек ұжымын әлеуметтік қамтамасыз ету.

Кәсіпорындағы жұмысшылардың квалификациясын жоғарлату жоспарын орындау барысында мына көрсеткіштерді талдайды, жұмысшының жоғары, орта немесе орташа маманданған оқу орындарын қанша пайызы бітіргенін, кадрлар дайындау жүйесінде қанша адам немесе пайыз, квалификациясын жоғарлату нәтижесінде қанша пайыз және квалификацияланбаған қанша пайыз. Жұмысшылар квалификациясын жоғарлату жоспарын орындау еңбек өнімінің көтерілуіне және кәсіпорын жұмысына оң баға беріледі.

Жұмысшылардың денсаулығын жақсартуын қамтамасыз ету мақсатында мына көрсеткіштер қолданылады:

* жұмысшыларды санитарлық құралдармен қамтамасыз ету;
* санитарлық-гигиеналық жағдайын жақсарту;
* жұқтырылатын аурумен ауратын адамдардың пайыздық үлесі;
* денсаулықтарын демалыс орындарда, үйде, тур. саяхаттарда емдеткендер қанша пайыз.

Еңбек ресурстарын пайдалану былайша анықтауға болады, яғни бір жұмысшының істеген күндер мен сағатына байланысты және жұмыс уақыт қорына байланысты. Мұндай талдау әрбір жұмысшының категориясы бойынша, өндіріс бойынша және кәсіпорын бойынша өткізіледі.

**Еңбек өнімділігін талдау.**

Еңбек өнімділігін бағалау үшін жалпы, жеке және көмекші көрсеткіштер қолданылады. Жалпылама көрсеткіштерге орташа жылдық, орташа күндік, орташа шығатын еңбек өнімділігі жатады. Жеке көрсеткіштерге белгілі бір түрдегі өнім бірлігінің өндірісінің уақыт шығындары жатады. Көмекші көрсеткіштерге белгілі бір өнім түрін өндіруге кеткен уақыт шығыны жатады.

Еңбек өнімділігінің жалпылама көрсеткіштеріне бір жұмыскердің орташа жылдық өнім өнімділігі жатады. Оның көлемі тек қана жұмысшылар өндірісіне байланысты емес, сондықтан жұмысшылар санына, өнім санына, орындалған күндер және ұзақтығына байланысты.

Аналитикалық талдау барысында жұмыскердің орташа жылдық еңбек өнімділігі байланысты бір жұмысшының бір жылдағы істеген күндері, жұмыс ұзақтығының күндер бойынша және орташа сағаттық өнімділігі.

**ГВ = Д \* П \* ЧВ.**

Еңбек өнімділігінің көрсеткіші ретінде орташа сағаттық өнімділігі міндетті түрде талданады, оған жұмыскерлердің орташа күндік және орташа жылдық өнімділік тәуелді болып келеді.

Орташа сағаттық өнімділікті талдау үшін өнімнің еңбек сиымдылығы және оның бағасына байланысты. Бірінші топ факторына техникалық өндіріс, ұйымдық өндірісі, өндіріссіз уақыт шығыны. Екінші топқа өнім өндіріс көлемінің өзгерісі, тасымалдау өндірісі жатады.

Жоспар және нақты басқа орташа сағаттық өнімділіктің тағы 3 шартты көрсеткіштерін талқылау қажет.

Орташа сағаттық өндірім көрсеткіштердің бірінші шарты.

**ЧВусл1 = (ВПф +;- ▲ВПстр) / (Тф – Тн +;- Тэ)**

**ВПф** – нақты көмекші көрсеткіштер.

**ВПстр** – көмекші көрсеткіштің құрылымдық ілгерімі.

**Тн** – жұмыс уақытының өнімсіз шығыны.

**Тэ** – жоспардан тыс үнемділік енгізу шарасы.

Екінші шартты көрсеткіш – бұл көрсеткіштің біріншісінен айырмашылығы **Тэ** қолданылмайды.

**ЧВусл2 = (ВПф +;- ▲ВПстр) / (Тф – Тн)**

Үшінші шартты көрсеткіш – бұның айырмашылығы екіншісінен жұмыс уақытының өнімсіз шығыны қолданылмайды.

**ЧВусл3 = (ВПф +;- ▲ВПстр) / Тф**

Орташа сағаттық өнімділік деңгейіне әсер ететін факторлар үшін корреляциялық-регрессиялық талдау үлкен роль ойнайды. Орташа сағаттық өнімділігінің көп факторлық корреляциялық моделіне мына факторларды енгізуге болады: қормен жарақтандырылу және қуатпен жарақтандырылу еңбегі, жоғары және орта квалификациясы бар жұмысшының пайызы, құралдардың орташа қолдану мерзімі және тағы басқа.

Осы факторлар арқылы жұмысшының орташа жылдық өнімділігін анықтау үшін, ол үшін алынған орташа сағаттық өнімділік өсімін бір жұмыскердің істелген сағат санына көбейтеміз.

▲**ГВхі = ▲ЧВхі \* Дф \* Пф**

Жұмысшының орташа жылдық өнімділігіне әсерін анықтау үшін, алынған жұмысшының орташа жылдық өнімділігін өндірістік-өнеркәсіптік қызметкерлердің нақты үлес салмағына көбейтеміз.

▲**ГВхі = ▲ГВхі \* УДф**

Осы факторлардың өнім шығару көлемінің өзгерісіне әсерін есептеу үшін, жұмысшының орташа жылдық өнімділік өсімін і –нші факторы бойынша өнеркәсіптік-өндірістік қызметкерлердің тізімі бойынша орташа санына көбейтеміз.

▲**ВПхі = ▲ГВхі \* ПППф**

немесе і-нші фактор бойынша орташа сағаттық өнімділік өзгерісін көбейтеміз жұмыс күнінің ұзақтығына, бір жұмыскердің бір жылда істеген күндер санына, жұмысшының үлес салмағының жалпы санына және кәсіпорын жұмысшыларының тізімі бойынша орташа санына көбейтеміз.

▲**ВПхі = ▲ЧВхі \* Пф \* Дф \* УДф \* ПППф**

Еңбек өнімділігінің жоғарлауын қамтамасыз ету үшін нақты шара ойластыру керек және жұмысшының орташа сағаттық, орташа күндік, орташа жылдық өнімділігінің резервін анықтау керек.

Еңбек өнімділігінің жоғарлауына жету үшін мына жағдайлармен байланысты:

а) өнім шығысының жоғарлауы кәсіпорынның барлық өнімділік қуаты арқылы, себебі бұл жағдайда өнімділіктің тек қана жұмысшының уақыт шығынын өзгермелі бөлігі жоғарлайды, ал тұрақты бөлігі өзгеріссіз қалады. Ақыр аяғында өнім шығару уақытының шығыны төмендейді.

б) еңбек өнімділігінің қысқарту шығыны арқылы өндіріс интенсификациясы, сапа өнімінің жоғарлауы, өндірістің механикалық және автоматикалық комплекстеріне енгізілуі, өндірістің техника және технологиялық жаңаруы, уақыт шығынын қысқарту арқылы өндіріс ұйымын жақсарту.

Орташа сағаттық өнімділік резервтерінің жоғарлауын мына көрсеткіштер арқылы есептеуге болады.

**Р↑ЧВ = ЧВв – ЧВф = ВПф + Р↑ВП / Тф - Р↓Т + Тд – ВПф / Тф**

**Р↑ЧВ –** орташа сағаттық өнімділік резервінің жоғарлауы.

**ЧВв,ЧВф –** мүмкін және нақты орташа сағаттық өнімділік деңгейі.

**Р↑ВП –** жалпы өнімнің жоғарлату резерві.

**Тф -** өнім шығарылымның жұмыс уақытының нақты шығыны.

**Р↓Т –** жұмыс уақытының қысқарту резерві.

**Тд** – қосымша еңбек шығыны.

Резерв өсімін орташа сағаттық өнімділіктің жұмыс күнінің жоспарлы ұзақтығына көбейтсек, резерв өсімінің орташа күндік өнімділігін аламыз. Егерде осы резервті бір жұмыскер уақытының жоспарлаған көлеміне көбейтсек, онда резерв өсімінің орташа жылдық өндірімін аламыз.

Өнім шығысын жоғарлату резервін анықтау үшін, ол үшін орташа сағаттық өнімділікті көбейтеміз барлық жұмысшының жұмыс уақытының жоспарланған қорына.

**Р↑ВП = Р↑ЧВ \* Тв**

Еңбек өнімділігінің резерв өсімін белгілі бір шара өткізу арқылы мына формуламен есептеуге болады.

**Р↑ПТхі = Р↓ЧР %хі** **/ 100 -** **Р↓ЧР %хі**

**Р↓ЧР %хі** - жұмысшылар санының салыстырмалы қысқарту пайыз

**Бақылау сұрақтары:**

1. Еңбек бойынша талдауды жүргізу көрсеткіштері

2. Орташа сағаттық өнімділік қалай есептеледі

3. Еңбек өнімділігінің резерві қалай анықталады

4. Еңбек өнімділігін бағалау қалай жүзеге асырылады

5. Еңбек өнімділігінің жалпылама көрсеткіштері

**Ұсынылатын әдебиеттер тізімі**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
3. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
4. Қазақстан Республикасын индустриялық-инновациялық дамытудың 2020 – 2025 жылдарға арналған тұжырымдамасы. Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 20 желтоқсандағы № 846 қаулысы. [www.adilet.zan.kz](http://www.adilet.zan.kz)
5. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
6. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
7. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
8. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
9. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
10. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
11. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
12. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
13. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
14. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
15. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
16. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.