13 сәуір 2021 жыл "Адам ресурстарын басқару" пәні

мамандық-7М04112-менеджмент

**Тақырып:** Еңбек ресурстарының көрсеткіштерін жоспарлау

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Магистрант | Еңбек ресурстарының көрсеткіштері | Жауаптар |
| 1 | Ақын Гүлімжан | Адам ресурстарының қажеттілігін анықтау - бұл ұйымды персоналды оңтайлы түрде жоспарлау әдістері мен әдістерін қолдану. Ыңғайлы болу үшін осындай жоспарлау процесі 3 кезеңді қамтиды деп болжауға болады:  1. Қолда бар ресурстарды бағалау.  2. Болашақ қажеттіліктерді есептеу.  3. Кадрлар қажеттіліктерін қанағаттандыру бағдарламасы (жалдау және таңдау).  Бірінші кезеңде менеджмент (персонал бөлімі және тиісті бөлімнің басшысы) қолда бар ресурстарды бағалайды, басқаша айтқанда, белгілі бір мақсатқа жету үшін қажет әр операцияны орындауда қанша адам жұмыс істейтінін есептейді және олардың әрқайсысы оны қаншалықты жақсы орындағанына талдау жасайды.  Екінші кезең - ұйымның мақсаттарына жету үшін қажетті персоналдың санын болжау. Ол үнемі кеңейіп отырады, демек жаңа жұмыс орындары пайда болады. Кадрлар бөлімі бұл үшін қанша қосымша қызметкер қажет болатынын болжау керек.  Үшінші кезең - бұл ұйымның мақсаттарына жету үшін қажетті қызметкерлерді тарту, таңдау, жалдау, оқыту және жоғарылату бойынша нақты, егжей-тегжейлі шараларды қамтитын кадрларға деген қажеттілікті қанағаттандыру бағдарламасы. |  |
| 2 | Жұманәлі Гүлнұр | Персоналды жоспарлаудың екі түрі бар және екеуін де кадрлар бөлімі қолданады  а) ұйымның стратегиялық даму болашағына сүйене отырып, персоналға жалпы қажеттілікті анықтайтын персоналды стратегиялық жоспарлау;  ә) Жедел жоспарлау — нақты бос орындар бойынша және жеткілікті қысқа мерзімге жоспарлау.  Нәтижелер бойынша жоспарлау келесі әрекеттерге негізделген:  - нәтижелерді анықтау;  - нәтижелерге қол жеткізу бойынша қызметті жедел басқару;  - жұмыс істеу мен дамудың барлық сатыларындағы бақылау. Кадрларға деген сандық қажеттілік дегеніміз - әр түрлі мамандықтағы жұмысшылардың белгілі бір санына деген қажеттілік. Персоналдың сандық қажеттілігін анықтау үшін келесі тәсілдер қолданылады:   * жұмысты орындауға кететін уақытты ескеруге негізделген әдіс (жұмысшылар саны өндірістік бағдарламаны орындауға кететін уақыт бөлгіште, ал бөлгіште уақыттың пайдалы қоры, еңбек ақы санындағы штат санын қайта есептеу коэффициентінің көбейтіндісінен анықталады) бір жұмысшы); * жұмыс процесінің еңбек сыйымдылығы туралы мәліметтер негізінде персоналдың санын есептеу; * қызмет көрсету стандарттарына сәйкес есептеу әдісі; * жұмыс орындары мен штат санының нормативтерін есептеу әдісі (мұнда штат санының стандарты бөлшектен анықталады, оның нөмірі бойынша жұмыс мөлшері, ал бөлгішінде қызмет көрсету ставкасы); * кадрларға қажеттілікті өндіріс көлемімен, жұмыстың еңбек сыйымдылығымен және т.б. байланыстыруға мүмкіндік беретін статистикалық әдістер. * сараптамалық бағалау әдістері: қарапайым сараптамалық бағалау (персоналға қажеттілікті тиісті қызметтің басшысы бағалайтын кезде) және кеңейтілген сараптамалық бағалау (персоналға қажеттілікті сарапшылар тобы бағалаған кезде). |  |
| 3 | Махамшаев Мұрат | персоналды тартудың баламалы нұсқаларын әзірлеу;  - еңбек нарығын таңдау;  - персоналды тарту арнасын айқындау;  - персоналды іріктеу;  - жұмыскерді жұмыс орнына бейімдеу. |  |
| 4 | Мұхият Жұлдыз | Еңбек ресурстарын жоспарлау кезінде компания қызметінің келесі нәтижелерін талдайды:  - коммерциялық қызмет нәтижелері;  - сауда персоналының біліктілік деңгейі;  - кәсіби тәжірибе деңгейі;  - қызметкердің денсаулық деңгейі-физикалық және психикалық;  - қызметкердің ынталандыру деңгейі.  Жалпы алғанда, персоналды жоспарлау ұйымды жоспарлаудың жалпы жүйесімен тығыз байланысты және көбінесе оған тікелей байланысты. |  |
| 5 | Серікбай Бекжан | Қолданыстағы кадрларды бағалау  Шындығында, бұл кәсіпорынның өзінде қызметкерлерді ішкі аттестаттау. Өз жұмысын бағалау аспектісінде жұмыс жасайтындарды шартты түрде төрт топқа бөлуге болады:  1) өздеріне жүктелген барлық міндеттерді шешетін, жоспарланған нәтижелерге қол жеткізетін қызметкерлер;  2) өз міндеттерінің көп бөлігін адал атқаратын, бірақ қалғандарын әртүрлі себептермен орындай алмайтын қызметкерлер;  3) өз міндеттерінің көп бөлігін сапалы орындай алмайтын, бірақ тапсырмалардың аз бөлігін ғана орындайтын қызметкерлер;  4) қазіргі уақытта ұйымға қажет емес, сыйақысы ұйым үшін тікелей шығын болып табылатын қызметкерлер |  |
| 6 | Шағырбай Айдана | қызметкерлерді жұмысқа тарту және іріктеудің келесі жоспары бар:  1) персоналды ішкі және сыртқы қабылдау арақатынасын анықтау;  2) ынталандыру жүйесін орнату;  а) жұмыстың мазмұнын анықтау;  ә) әрбір жұмыс орнындағы еңбек жағдайларын анықтау;  б) персоналды дамыту және мансаптық өсу схемасын жасау;  в) еңбекке ақы төлеу мөлшерін белгілеу.  Қызметкерлердің кетуі сонымен қатар белгілі себептерді есепке алуға негізделеді:  зейнетке шығу, мүгедектік, өз еркімен жұмыстан шығару, оқуға көшу, әскерге шақыру, жүктілік, босану демалысына шығу және т.б. осы тармақтардың барлығы қызметкерлерді жоспарлау, жалдау және іріктеу кезінде қызметкерлерді төлдеу арқылы ескеріледі. |  |
| 7 | Ілияс Айгерім | Еңбек ресурстарын жоспарлау — бұл кешенді шешімдер жүйесі:  а) ұйымды қажетті персоналмен қамтамасыз жасау;  ә) қойылған міндеттерді шеше алатын адамдарды таңдау;  б) қызметкерлердің қажетті біліктілік деңгейін қамтамасыз ету;  в) ұйым қызметіне қызметкерлердің барынша ықтимал белсенді қатысуын қамтамасыз етуге міндетті. |  |

Ұсынылатын әдебиеттер

1. Қасым-Жомарт Тоқаев Жаңа жағдайдағы Қазақстан: іс-қимыл кезеңі-Нұр-Сұлтан, 2020 ж. 1 қыркүйек
2. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
3. ҚР Еңбек Кодексі//ҚР 2015 ж. 23 қараша, №414-V ҚРЗ
4. Қазақстан Республикасының 2007-2024 жылға дейінгі тұрақты дамытудың тұжырымдамасы//ҚР Президентінің №216 Жарлығы 14 қараша 2006 ж.
5. 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)
6. Жұмабаев С.К. Адам ресурстарын басқару- Алматы: Қазақ университеті, 2011-234 б.
7. Исабеков Б.Н., Мұхамбетова Л.Қ. Адами капитал- Эверо, 2017-200 б.
8. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-270 с.
9. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами-М.: Дашкова и К, 2016-392 с.
10. Майкл Армстронг, Стивен Тейлор Практика управления человеческими ресурсами-Санкт-Петербург: Питер, 2018-1040 с.
11. Максимцева И.А., Горелова Н.А. Управление человеческими ресурсами-М.: Юрайт, 2016-526 с.
12. Москвин С.Н. Управление человеческими ресурсами -М.: Проспект, 2019-704 с.
13. Потемкин В.К. Управление персоналом-СПб.: Питер, 2018-433 с.
14. Руденко А.М. Управление человеческими ресурсами-Рн/Д, 2018-328 с.
15. Суглобов, А.Е. и др. "Государственное и муниципальное управление" - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2016 - 319 c.
16. Шапира С.А. Управление человеческими ресурсами –М.: КноРус, 2017-208 с.
17. Шаховская Л.С. Управление человеческим ресурсами –М.: КноРус, 2017-176 с.