Дәріс 1 - Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері

1.1 Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері

1.2 Адам ресурстарын басқарудың ерекшеліктері

Адам ресурстарын басқару мәні мен даму тарихы.Қызметкерлерді басқару туралы көптеген ойлар мен теориялар ХІХ ғасырдың екінші жартысында пайда болғанымен,ХХ ғасыр басқару ғылымы,оның ішінде адам ресурстарын басқарудың өркендеген ғасыры болды.90-жылдары басқару теориясында басқарудың жалпы парагдигмасы өзгерді.ХХ ғасырда менеджменттің 4 парадигмасы көзге түседі.1.Ғылыми басқару.2.Адамгершілік қатынастар доктринасы.3.Жеке тұлға жауапкершілігін күшейту доктринасы.4.командалық менеджмент доктринасы.Бұрынғы персоналды қысқартуды талап ететін,шығын ретінде қарастырған теория орнына адам ресурстарын басқару теориясы келді.Бұл жаңа теория бойынша қызметкерлерфирманың басты ресурсы болып табылады,оны сауатты басқапру,дамыту керек,оған қаражат жұмсау қажет,өйткені ең алдымен осы ресурс ұйымның жетістігін қамтамасыз етеді.Қазіргі батыс елдерінде адам ресурстарын басқару мәселелерін теоретикалық шешу деңгейі мен оны іс жүзінде жүзеге асырылуы арасында елеулі алшақтық бар.Осындай алшақтықты отандық ұйым мен кәсіпорындар тәжірибесінде көруге болады.АРБ-ға тән айрықша ерекшеліктерді атауға болады:бірегейлік,көпаспектілік,формализациялау курделігі,санмен бағалау қиындығы,болжау күрделігі,стереотиптер мен қате түсініктер,ынталандыру,билік және саясат,әлеуметтік әділеттілігі,заңдылық.АРБ мәні-ұйымның стратегиялық мақсаттарына жету үшін адамдарды компанияның игілі ретінде қарастыру.

2.«Жұмыс күші»-ден «Персоналға» дейінгі эволюция.Еңбек нарығы дегеніміз-нарықтың ерекшелігінде,онда жұмыс күші тауарын сату және сатып алу жүзеге асады.Қазақстанда дүние жүзінде ұдайы өндірісті дамытуымыз керек. Персоналды басқару персоналмен жұмыстың біржүйесі болыптабылады. Бұл жүйе кадр саясатын, персоналдытаңдауды,персоналды бағалауды,персоналды ұйымдастыруды, оның бейімделуі мен оқытылуын және т.б. қамтиды. Жалпы персоналды басқару – ұйымдастыру мақсатына жету үшін қызметшілерді тиімді пайдалануға бағытталған, кәсіпорында жүретін әрекет түрі болып табылады. Персонал жүйе ретіндееңбекресурстарыныңжарығы, персоналдыңкатегорияларбойыншабөлінуі, персоналдыбасқаруконцепциясыныңталдауы, персоналменжұмысжүйелерініңөзарабайланысынжәнет.б. сұрақтардықамтыпотырады. Еңбекресурстарыныңнарығы – еңбекресурстарынжалдау, оқытужәнепайдаланубойыншаәлеуметтік-экономикалыққатынастардыңжиынтығы. Персоналменжұмысжүйесі – бұлкәсіпорындажұмысшылар мен қызметшілеркадрларынбасқарудыңпринциптеріжәнеәдістерініңжиынтығы. Персоналменжұмысжүйесінжасақтауүшінбастапқымәліметтер: адамдарқұқықтарыныңжалпыдеклорациясы; ел Конституциясы; елдіңазаматтықкодексі; еңбекжөніндегізаңдаркодексі; кәсіпорындыбасқаружүйесі; экономикалықжәнеәлеуметтік даму жоспары.

3.Ұйым қызметін басқарудағы адам ресурстарын басқарудың рөлі мен зерттеуі. Адам ресурстарын басқару, ол мекемені басқарудың адам аспектісі және қызметкерлердің өз компанияларымен қарым-қатынасы. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты компанияның қызметкерлерін рационалды қолдануды қамтамассыз ету, яғни адам ресурстарының іскерлігі мен қабілеттіліктерінен жалдаушы максималды мүмкін тиімділікті алу, ал жұмысшылар жұмысынан материалдық және психологиялық максималды қанағаттанулары керек.Қызметкерлерді басқарудан адам ресурстарын басқарудың ең басты ерекшелігі – бұл адамдарды басқарудың стратегиялық бағыты.

Адам ресурстарын басқару – бұл кәсіпорынның негізгі 4 мақсатына жету үшін қызметкерлерге байланысты өзара байланысқан саясаттардың жиыны. 4 мақсаты: кәсіпкерлік интеграция, қызметкерлердің адалдығы, икемділік және сапа. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты бұл бар адам ресурстарын, квалификацияны және қызметкерлердің потенциалын компанияның стратегиясы мен мақсатымен біріктіру. Адамдар корпоративті стратегияның заты, фирма инвестициясының бөлігі болады. Адам ресурстарын басқару бүтін корпоративті мәдениеттің дамуына және қоршаған іскерлік ортадағы кәсіпорынның қажеттілігін теңгеру.Біздің ойымызша, адам ресурстарын басқару – бұл белгілі бір саясат, кәсіпорындағы адам потенциалының өсуіне бағытталған, стратегиялық мақсаттарға жету үшін іскерлікті жүргізу және ұйымдастыру, кәсіпорынның жалпы стратегиясына кызметкерлерді басқаруды енгізгенде жоғарғы экономикалық жетістіктерге жету.

4. Адам ресурстарын басқару стратегиясы мен саясаты.АРБ стратегиясы ұйымды дамытудың жалпы стратегиясының ажыратылмайтын бөлігі.Ол-ұйым дамуының болашағын ескеріп жасалынады,ұйымның стратегиялық мақсаттары мен міндеттерінің іс жүзіне асыруын қолдау-оның мақсаты болып келеді.Стратегия кәсіпорын шығаратын өніс рыногын тұжырымдамасын қамтиды және кәсіпорынның мақсаттарына жетуге қажет ресурстар мен амалдарын белгілейді.АРБ стратегиясының мақсаты-кәсіпорын бизнес стратегияларын адам ресурстарын қалыптастыруға,оларды сақтау және пайдалану бойынша нақты шешімдер мен іс-әрекеттері түрлеріне айналдыру.АРБ стратегиясы кәсіпорыныңбәсекелестік стратегиясына елеулі үлес қосады. АРБ басқару саясаты орнына өмірде ұйымның кадр саясаты деген түсінік кең тараған,бірақ осы уақытқа дейін ортақ көзқарас қалыптаса қоймаған.Кадр саясаты АРБ стратегиясы мен қызметкерлерді күнделікті басқару қызметі арасындағы бөлімі болып келеді.Ұйымның кадрлық саясаты деп нормалар мен ережелер жүйесін айтамыз,олардың негізінде қызметкерлерді басқару бойынша қызметтің негізгі бағыттары (іріктеу,оқыту,уйрету,қызмет бабаында көтерілу) алдын ала жоспарланады және олар ұйым мақсаттары мен міндеттерімен үйлестіріледі.Кадрлық саясат кәсіпорынның негізгі мақсаттарына – орнықты қызметін сақтауға,бәсекелістік қабілетін жоғарылатуға,өз саласында көшбасшы болуға-бейімделеді.Кадрлық саясаттың болуы көп мәселелердің дұрыс шешілуіне өз ықпалын жасайды:кадрлық жұмыстың элементтеріне және олардың өзара байланысына қалай кірісу керектігіне,кадр шешімдер қабылдауға кететін уақытты үнемдеуге,жеке тұлғалардың қате шешімдер қабылдау тәуелділігін азайтуға,заңдарды бұзбауға және т.б.Кадр саясатымен жете танысу тиісті ұйымдастырушылық мәдениетті қалыптастыруға себепші болады,тәртіп бұзу мен кадр тұрақсыздығын төмендетеді,орынсыз еңбек дау тууын жояды,қызметкерлердің алаңдауына,өзгерістерге қарсыласпауына көмек тигізеді.Осының барлығы кадрлық шешімдерді қабылдайтын менеджерлер қызметін елеулі күрлендіреді және заманауи кадрлық қызмет орны қалыптасуына ерекше талаптар қояды.

5.Еңбек ресурстары және ұйымның еңбек потенциалы.

6.Экономикалық белсенді және белсенді емес тұрғындар мәселелері.Әлеуметтік экономикалықсаясат тұрғындардың әл– ауқатын реттеуге, өмiр сүру деңгейiн реттеп бақылауға арналған.Әлеуметтік экономикалықәл–ауқатты сипаттайтын көрсеткiштер:тұрғындардың жұмыспен қамтылуы;жұмыссыздық;кедейшiлiк;тұрғындардың табысы, жалақысы, зейнетақысы, ең аз күнкөріс шамасы, жердемақы және т.б.Әлеуметтік экономикалық әл–ауқатты сипаттайтын көрсеткiштердiң әрқайсысына жеке тоқталып өтетiн болсақ;

Халықтың жұмыспен қамтылуы

Тұрғындардың жұмыспен қамтылған бөлiгi, яғни басында жұмысы бар, табысы бар, өзiнөзi қамтамасыз ететiн тұрғындар.Еңбек ресурстарына халықтың жұмыс iстеуге қабiлеттi бөлiгi жатады. Еңбек ресурстарының қалыптасуын сипаттайтын негiзгi құрамдас бөлiктерi - бұл еңбекке қабiлеттi жастағы еңбекке қабiлеттi халық. Еңбек ресурстары өзiне экономикалық белсендi, өндiрiстен қол ѕзiп оқитын еңбек iстемейтiн және iздемейтiн еңбекке қабiлеттi адамдардың басқа сипаттарын қосады.

Белсендi халықтар 2 – ге бөлiнедi, экономикалық тұрғыдан белсендi халық және белсендi емес халық. Ал экономикада жұмыспен қамтылғандар жолданып жұмыс iстеушi және жалданбай жұмыс iстеушiлер болып бөлiнедi.

Жұмыс күшінiң жоғары ұтқырлығы (мобильдiлiгi) еңбектiң жаңа формаларының дамуымен, жұмыскерлердiң iрi және орта кәсiпорындардан шағын бизнес саласына өтуiмен, салааралық қайта бөлiнумен байланысты. Жаңа жұмыс орындарын қалпына келтiру және қай та қалыптастыру соңғы жылдардағы басым бағыттардың бiрi болып табылады. Еңбек нарығындағы бѕгiнгi кѕндегi ең маңызды мәселелер - ол халықты жұмыспен және жұмыссыздық. Еңбекке жарамды жастағы халықты жұмыспен қамту және оны экономика салаларында пайдалану бүгiнгi күннiң өзектi мәселелерi.

7.Адам ресурстарын басқаруға жаңа көзқарас экономиканы әртараптандыру мен мен жаңғырту жағдайында.

8.Адам ресурстарын басқару мақсаттары мен проблемалары. Адам ресурстарын басқарудың бірнеше жолдары бар:Қызметкерлер бойынша жаңа мамандарды жалдау.Адам ресурстарын басқарудың жаңа жүйесі бойынша қызметкерлерді қайта оқыту.Адам ресурстарын басқарудағы сыртқы консультанттарды шақыру.Адам ресурстарын дасқарудағы бар штатқа сыртқы эксперттерді енгізу.Адам ресурстарын басқару кәсіпорын алдында келесі мақсаттар қояды, бұл корпоративті стратегияны адам ресурстарының стратегиясына ауыстыру; жаңа ұйымдық құрылымды құру; кәсіпорынның стратегиясы мен мәдениетіне келетін жұмысшыларды іріктеп алу; стратегияға байланысты талап жүйесін орындау; жобалау және қызметкерлерді басқару жүйесін дамыту; серіктестікті және қатысу жүйесін орындау; жұмыс күшінің потенциалын толығымен қолдану.Адам ресурстарын басқару еңбек психологиясының жетістіктеріне негізделген және технология мен процедурада қолданылады, «қызметкерлерді басқару» деп аталады, яғни кәсіпорын штатының жинақтауына қатысты, жұмысшылардың қажеттілігін, практикалық ережесін табу және қанағаттандыру, бұлар кәсіпорын мен оның жұмысшылары арасындағы қарым- қатынасты басқарады.дам ресурстарын басқару жүйесінің басты ерекшеліктері болып қазіргі жағдайда кәсіпорында экономикалық критерилерді қолдана отырып адам факторларын бағалау, бүкіл кадрлармен жұмыс жүйесін қайта құру, кәсіпорындардағы қызметкерлермен жұмыстың шекарасын кеңейту, жаңа функцияларына қосу және оны фирмадан тыс жаю. Профориентация мақсатында көптеген фирмалар ішкі ортада (вуздарда, мектептерде, жергілікті қауымдарда) өзінің жұмысын күшейтеді, компанияға қажетті қызметкерлерді тарту және мықты мамандарды таңдау. Олар дәстүрлі элементтер жүйесінің материалдық және адамгершілікті колдауын байланыстырады және әлеуметтік сақтандыружәне қамсыздандыру элементтері бар қызметкерлерді ынталандыру, фирма жұмыскерлерінің тұрмыс жағдайын және денсаулығын жақсарту.

9.Адам ресурстарын басқару жүйесі. Персоналды басқару бойынша шағын жүйелердің атқаратын қызметтері. Адам ресурстарын басқару, ол мекемені басқарудың адам аспектісі және қызметкерлердің өз компанияларымен қарым-қатынасы. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты компанияның қызметкерлерін рационалды қолдануды қамтамассыз ету, яғни адам ресурстарының іскерлігі мен қабілеттіліктерінен жалдаушы максималды мүмкін тиімділікті алу, ал жұмысшылар жұмысынан материалдық және психологиялық максималды қанағаттанулары керек.Қызметкерлерді басқарудан адам ресурстарын басқарудың ең басты ерекшелігі – бұл адамдарды басқарудың стратегиялық бағыты.

Адам ресурстарын басқару – бұл кәсіпорынның негізгі 4 мақсатына жету үшін қызметкерлерге байланысты өзара байланысқан саясаттардың жиыны. 4 мақсаты: кәсіпкерлік интеграция, қызметкерлердің адалдығы, икемділік және сапа. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты бұл бар адам ресурстарын, квалификацияны және қызметкерлердің потенциалын компанияның стратегиясы мен мақсатымен біріктіру. Адамдар корпоративті стратегияның заты, фирма инвестициясының бөлігі болады. Адам ресурстарын басқару бүтін корпоративті мәдениеттің дамуына және қоршаған іскерлік ортадағы кәсіпорынның қажеттілігін теңгеру.Біздің ойымызша, адам ресурстарын басқару – бұл белгілі бір саясат, кәсіпорындағы адам потенциалының өсуіне бағытталған, стратегиялық мақсаттарға жету үшін іскерлікті жүргізу және ұйымдастыру, кәсіпорынның жалпы стратегиясына кызметкерлерді басқаруды енгізгенде жоғарғы экономикалық жетістіктерге жету.

10.Адам ресурстарын басқару аспектілері мен әдістері. Нарықтық арақатынастар жағдайындағы кәсіпорынның дұрыс дамуы бәсекеге қабілетті күресті ұстау және осы күресте жеңіп шығу үшін барлық ресурстар түрлерін және ең басты адам ресурстарын максималды және рационалды қолдану.Адамдар – бұл кәсіпорынның ең бағалы ресурстары. Көптеген мемлекеттерде қазіргі кезде «қызметкер» және «кадрлар» терминдерінің орнына «адам ресурстары» терминінің қолданылуы кездейсоқ емес. Бұндай жағдайда адамдар кәсіпорынның стратегиялық мақсаттарына жетуі үшін компанияның жетістігі ретінде, бағалы ресурстар ретінде қарастырылады. Қазіргі кездегі бәсеке күресінде аман қалып, дұрыс дами алады тек сол компаниялар және фирмалар қасыларының даму концепциясы дұрыс көрсетілген және олардың кәсіпкерліктерінің ішкі және сыртқы жағдайларының жүйелік анализі негізінде құрылған кадрлық саясаттары.Адам ресурстарын басқару, ол мекемені басқарудың адам аспектісі және қызметкерлердің өз компанияларымен қарым-қатынасы. Адам ресурстарын басқарудың мақсаты компанияның қызметкерлерін рационалды қолдануды қамтамассыз ету, яғни адам ресурстарының іскерлігі мен қабілеттіліктерінен жалдаушы максималды мүмкін тиімділікті алу, ал жұмысшылар жұмысынан материалдық және психологиялық максималды қанағаттанулары керек.Қызметкерлерді басқарудан адам ресурстарын басқарудың ең басты ерекшелігі – дұл адамдарды басқарудың стратегиялық бағыты.Адам ресурстарын басқару – дұл кәсіпорынның негізгі 4 мақсатына жету үшін қызметкерлерге байланысты өзара байланысқан саясаттардың жиыны. 4 мақсаты: кәсіпкерлік интеграция, қызметкерлердің адалдығы, икемділік және сапа.

**Негізгі әдебиеттер:**

1. Қасым-Жомарт Тоқаев ""Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм" -Астана, 2024 ж. 2 қыркүйек

1. Қазақстан Республикасының Конститутциясы-Астана: Елорда, 2008-56 б.
2. 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)
3. Қазақстан Республикасының тұрақты дамуының 2007-2024 жж. арналған тұжырымдамасы//Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2018 жылғы 14 қараша № 216 Жарлығы
4. Қазақстан Республикасы мемлекеттік қызметшінің әдептілік нормаларын және мінез-құлқын қағидаллларын одан әрі жетілдіру жөніндегі шаралар туралы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 29 желтоқсан №153 Жарлығы
5. Мемлекеттік қызмет туралы Заңы//Қазақстан Республикасы Президентінің 2015 жылғы 23қарашадағы №416 -V ҚРЗ
6. Қазақстан Республикасында жергілікті өзін-өзі басқаруды дамытудың 2025 жылға дейінгі тұжырымдамасы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 18 тамыздағы №639 Жарлығы
7. Қазақстан Республикасының сыбайлас жемқорлыққа қарсы саясатының 2022-2026 жылдарға арналған тұжырымдамасы// ҚР Президентінің 2022 жылғы 2 ақпандағы №802 Жарлығы

9. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами-- М.: НИЦ ИНФРА-М, 2024. -143 с.

10. Горелов Н.А. Управление человеческими ресурсами: стратегии и инновации : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024.- 309 с.

11. Дейнека А.В., Беспалько В.А. Управление человеческими ресурсами -М.: ИТК Дашков и К, 2023. – 204 с.

12. Жатқанбаев Е.Б., Смағулова Г.С. Экономиканы мемлекеттік реттеу- Алматы: Қазақ университеті, 2023 – 200 б.

13. Искаков Б.М., Бекбусинова Г.К. Адам ресурстарын басқару – Алматы: ADAL KITAP, 2022. - 175 б.

14. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами - М.: НИЦ ИНФРА, 2023. -235 с.

15. Лапшова О.А. Управление человеческими ресурсами : учебник и практикум для вузов – М.: Юрайт, 2024.- 406 с.

16. Одегов Ю.Г., Лукашевич В.В. Управление человеческими ресурсами - М.: КноРус, 2024.- 224 с.

17. Пугачев В.П., Опарина Н.Н.Стратегическое управление человеческими ресурсами организации. (Магистратура). Учебное пособие- М.: КноРус, 2022.- 208 с

18. Санталова М.С., Борщева А.В. Управление человеческими ресурсами: реалии и перспективы развития: М.: ИТК Дашков и К, 2023. -388 с.

19. Суслова И.П., Говорова А.В., Серпухова М.А. и др. Сборник кейсов и практических заданий по управленческим дисциплинам для направления «Менеджмент». Выпуск 1- М.: Экономический факультет МГУ имени М. В. Ломоносова, 2024. - 80 с.

20. Шапиро С.А. - М.: Управление человеческими ресурсами -М.: КноРус, 2023.- 348 с.

**Қосымша әдебиеттер:**

1. Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқару жүйесін одан әрі жетілдіру туралы//ҚР Президентінің 2021 жылғы 27ақпандағы №527 Жарлығы

2. Оксфорд экономика сөздігі = A Dictionary of Economics (Oxford Quick Reference) : сөздік -Алматы : "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 606 б.

3.Уилтон, Ник. HR-менеджментке кіріспе = An Introduction to Human Resource Management - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019. — 531 б.

4. Р. У. Гриффин Менеджмент = Management - Астана: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2018 - 766 б.

5. Д.Гэмбл, М.Питереф, В.Томпсон Стратегиялық менеджмент негіздері: бәсекелік артықшылыққа ұмытылу = Essentials of Strategic Management the Quest for Competitive Advantage -Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 534 б.

6. Шиллинг, Мелисса А.Технологиялық инновациялардағы стратегиялық менеджмент = Strategic Management Technological Innovation - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2019 - 378 б.

7. О’Лири, Зина. Зерттеу жобасын жүргізу: негізгі нұсқаулық : монография - Алматы: "Ұлттық аударма бюросы" ҚҚ, 2020 - 470 б

**Интернет-ресурстар:**

1. URL: <https://urait.ru/bcode/536380>
2. URL: <https://urait.ru/bcode/531992>

**Зерттеушілік инфрақұрылымы**

1. Аудитория 227

2. Дәріс залы – 228