**ПС 3- Еңбек ресурстарымен қамтамсыз жасалуын талдау**

**Сабақтың мақсаты-** магистранттарға еңбек ресурстарымен қамтамсыз жасалуын нақты жеке және заңды тұлғалардың өндіріс орындарымен байланыстырып көрсеткіштерін талдау. Нақты компания немесе өндіріс орнының мысалында еңбек ресурстарымен қамтамасыз жасалу көрсеткіштеірн талдау

**Талқылау сұрақтары:**

**1.** Еңбек ресурстарын қамтамасыз жасалуындағы кадр біліктілігінің әсері көрсеткіштерін талдау

**2.** Еңбек ресурстарымен қамтамасыз жасалуының еңбек өнімділігіне әсері нәтижесі

**Сабақты өткізу формасы**-нақты өндіріс орны көрсеткіштерінің есептеп көрсету, дискуссия

**Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуін талдау**

**Тапсырма: Берілген мәліметтер бойынша формулаларға өз мәліметтерініңзді қойып естепіңізде, нәтижелерін 11-1.5 кестеге жазыңыздар**

**Талқыланатын сұрақтар:** Кәсіпорын мен құрылымдық қызметтер бөлімшесіндегі персоналдың саны және сапалық параметрлерімен қамтамасыз етуді зерттеу, кәсіпорында персоналдың тиімділігін анықтау, интенсивті және экстенсивті пайдалануды бағалау, кәсіпорын персоналын толық және тиімді пайдалану мүмкіншіліктерін анықтау, кәсіпорын еңбек ресурстарын қамтамасыз етілуін талдау.

Кәсіпорынды еңбек ресурстарымен қамтамасыз ету мен оны қолдану тиімділігінен барлық жұмыстың көлемі мен құрал – жабдықтарды, машиналарды, механизімдерді қолдану деңгейіне байланысты болады, осының себебінен өнім өндіру көлемі оның өзіндік құны, таза табыс және т.б. экономикалық көрсеткіштері өзгеріп отырады.

Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуін нақты кезеңдегі қызметкерлер санын, категориясын, мамандығын жоспар бойынша қажеттілікпен салыстыру арқылы анықталады. Көбінесе кәсіпорындарды аса маңызды, қажетті мамандармен қамтамасыз ету мәселесін талдауға көп назар аударылады.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Вариант | Өндірістік қызметкерлердің тізімдік орташа саны -2019 жыл | | Жыл соңындағы  жұмысш-лар саны- 2018 ж. |
| жоспар | нақты |
| 1 | 215 | 215 | 200 |
| 2 | 280 | 280 | 250 |
| 3 | 230 | 230 | 190 |
| 4 | 300 | 300 | 270 |
| 5 | 350 | 350 | 320 |
| 6 | 260 | 260 | 230 |
| 7 | 330 | 330 | 290 |
| 8 | 290 | 290 | 270 |
| 9 | 360 | 360 | 330 |

**1.1.-кесте. Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Жұмыскерлер категориясы** | **саны** | | **Қамтамасыз етілгені, %** |
| **жоспар** | **нақты** |
| Өндіріс қызметкерінің тізімдік орташа саны |  |  | 100 |
| Сонымен қатар, жұмысшылар, олардан:  пішуші |  |  |  |
| тігінші |  |  |  |
| Көмекші жұмысшылар |  |  |  |
| Инженерлік-техникалық қызметкерлер мен қызметшілер |  |  |  |

Сонымен қатар, персоналдың сапалық құрамын біліктілік деңгейі бойынша талдау қажет (1.2.-кесте)

**1.2.-кесте. Біліктілік деңгейіне байланысты жұмысшылардың құрамы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Жұмысшылар разряды** | **Тарифтік коэффициенттер** | **Жыл соңындағы жұмысшылар саны, адам** | |
| **өткен жыл** | **Есеп беру жылы** |
| 1 | 1,00 |  |  |
| 2 | 1,30 |  |  |
| 3 | 1,69 |  |  |
| 4 | 196 |  |  |
| 5 | 2,27 |  |  |
| 6 | 2,63 |  |  |
| Барлығы |  |  |  |
| Жұмысшының орташа тарифтік разряды |  | 3,96 | 4,08 |
| Орташа тарифтік коэффициент |  | 1,95 | 1,99 |

Жұмысшылардың орташа тарифтік коэффициенті мен орташа тарифтік разрядына қарап, оның біліктілік деңгейі есеп беружылында арифметикалық орташа өлшенген есеппен санағанда бірнеше рет көтерілген.

Жұмысшылардың біліктілік деңгейі көбінесе жасына, еңбек өтіліне (стаж), біліміне және де т.б. байланысты болады. Сондықтан талдау процесінде жұмысшының осы белгісінің өзгеру құрамы зерттеледі.

**1.3.-кесте. Кәсіпорын еңбек ресурстарының сапалық құрамы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Көрсеткіш** | **Жұмысшылардың жыл соңындағы саны**  **2018-2019** | |
|  | |
| Жұмысшылар тобы: жасына қарай,20 жасқа дейін |  |  |
| 20-дан 30-ға дейін |  |  |
| 30-дан 40-қа дейін |  |  |
| 40-тан 50-ге дейін |  |  |
| 50-ден 60-қа дейін |  |  |
| 60-тан үлкен |  |  |
| **Барлығы** |  |  |
| Біліміне қарай: бастауыш |  |  |
| Аяқталмаған орта |  |  |
| Орта, орта маманданған |  |  |
| Жоғары білім |  |  |
| **Барлығы** |  |  |
| Еңбек өтіліне байланысты: 5 жылға дейін |  |  |
| 5-тен 10-ға дейін |  |  |
| 10-нан 15-ке дейін |  |  |
| 15-тен 20-ға дейін |  |  |
| 20-дан жоғары |  |  |
| **Барлығы** |  |  |

Жұмыс күшінің қозғалысы арқасында олардың сапалық құрамы өзгеріп отырғандықтан бұл мәселеге талдау кезінде көп назар аударылады.

**1.4.-кесте. Жұмыс күшінің қозғалысы туралы мәліметтер**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Көрсеткіш** | **Өткен жыл** | **Есеп беру жылы** |
| Жыл басындағы ӨӨП саны |  |  |
| Жұмысқа қабылданғандар |  |  |
| Шығып кеткені |  |  |
| Өз еркімен шыққандар |  |  |
| Еңбек тәртібін бұзғаны үшін жұмыстан босатылғандар |  |  |
| Жыл соңындағы персонал саны |  |  |
| Персоналдың тізімдік орташа саны |  |  |
| Жұмыскерлердің қабылдау бойынша айналым коэффициент |  |  |
| Жұмыстан шыққан жұмыскерлер бойынша айналым коэффициент |  |  |
| Кадрлардың тұрақсыздық коэффициенті |  |  |
| Кадрлардың тұрақтылық коэффициенті |  |  |

Жұмыс күшінің қозғалысын сипаттау үшін келесі көрсеткіштерге талдау жүргіземіз:

Персоналды қабылдаудың айналым коэффициенті (Кқ ):

**Кқ = Жұмысқа қабылданған персонал саны /Персоналдың тізімдік орташа**

**саны = 80/200 = 0,4ғ;**

Жұмыстан шыққан жұмыскерлердің айналымкоэффициенті ( Кжш) ;

**Кжш = Жұмыстан шыққан жұмыскерлер саны / Персоналдың тізімдік орташа**

**саны = 40/200 = 0,2**

Кадрлардың тұрақсыздық коэффициенті (Ктк):

**Ктк = Тәртіпті бұзған және өз еркімен жұмыстан шыққан жұмыскерлердің саны/**

**Персоналдың тізімдік орташа саны =28/ 200 =0,14;**

Кәсіпорын персоналы құрамының тұрақтылық коэффициенті

**Ккқ** = **Жыл бойында жұмыс істеген** **жұмыскерлердің саны/ Кәсіпорын**

**персоналының тізімдік орташа саны = 140/ 200 =0,7**

**1.5.-кесте. Кәсіпорынның еңбек ресурстарымен қамтамасыз етілуі**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Жұмыскерлер категориясы** | **саны** | | **Қамтамасыз етілгені,%** |
| **жоспар** | **нақты** |
| Өндіріс қызметкерінің тізімдік орташа саны |  |  |  |
| Сонымен қатар жұмысшылар,  пішуші |  |  |  |
| тігінші |  |  |  |
| Көмекші жұмысшылар |  |  |  |
| Инженерлік-техникалық қызметкерлер және қызметшілер |  |  |  |

**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.