**Дәріс 1.** **Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері**

**Сұрақтар:**

1. Адам ресурстарын басқарудың ғылыми негіздері: түсінігі, мақсаты

2. Персонал қызметі және оның әрекет етуіне қойылатын негізгі талаптар

**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 капиталы, адам ресурстары, адам ресурстарын басқарудың мақсаты, адам ресурстарын басқару жүйесі, персоналды басқару, персоналды басқару бағыты

Ел Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев 1 қыркүйек 2020 жылы атап өтті: "Елімізде мемлекеттік басқару құрылымын оңтайландыру қажеттігін". Осыған байланысты ҚР мемлекетік қызметтер ісі жөніндегі агенттік арнайы іс-шараларды жүзеге асыруда. Бүгінгі кезде мемлекеттік құрылымдарды 15 пайызға ықшамдау бағытында шараларды жүзеге асыруда.

Қазақстан Республикасының ұлттық экономикасы XXI ғасырдың үшінші онжылдығының (2021 ж.) бірінші жылында көптеген өзгерістерді бастан кешудеү Оның обьективті себептері ең алдымен елімізде (COVID) ауруымен байланысты кәсіпорындардың жұмысына шектеу қойылуы, екіншіден адами факторлар болып отыр. Көптеген ғылыми әдебиеттер шолу барысында қызметкерлерді басқару бағытында 2 көзқарас барлығын анықтадық:

* ғылыми басқару;
* адамгершілік қатынастар доктринасы.

Бірінші көзқарастың негізін қалаушылар: Тейлор Ф.У., Эмерьсон Г., Файоль А. Т.б. бұлар басты еңбек үдерісіне технократиялық көзқарасты ұстанған, басты рөлді адамға емес, машинаға жүктеген.

Екінші көзқарастың авторы Мэйо Э. Бұл мектеп өкілдері ең алдымен психология мен әлеуметтану жетістіктеріне сүйенді, мұқият есептелінген еңбек операциялары мен салыстырмалы көтеріңкі марапаттау еңбек өнімділігінің жоғарлауына кепіл бола алмайды деп санаған.

**Адам ресурстарын басқару –** іс әрекеттің атқарымдық функционалды ортасы, оның мәселесі – кәсіпорынды керек уақытта, қажетті мөлшерде және талап етілетін сапада персоналмен қамтамасыз ету, оларды дұрыс орналастыру және ынталандыру. Персоналды басқару мақсаты жалпы ұйымның игілігі мен жұмыскерлердің жеке мүдделерін ескере отырып, әрекет ететін қабілетті ұжымын қалыптастыру болып табылады.

**Адам ресурстарын басқару мақсаттары:** Жалпы адамдарды басқару келесі мақсаттарды көздейді:

* жалпы мақсаттарға жетуде кәсіпорынға көмек көрсету;
* жұмыскерлердің шеберлігі мен мүмкіндіктерін тиімді пайдалану;
* кәсіпорынды біліктілігі жоғары және қызығушылық танытатын қызметкерлермен қамтамасыз ету;
* жұмыскерлердің өз жұмыстарына барынша толық қанағаттануына, олардың өздерін толық көрсете алуына ұмтылу, бұл өз алдына әрбір жұмыскердің осы кәсіпорында жұмыс істеу тілегін жоғарылатады

Жеке адамның әлеуетін тиімді пайдалану қағидасына сәйкес адамның еңбек іс-әрекетін басқару механизімін меңгеру.

**Адам ресурстарын басқару жүйесі.** Персоналды басқару жүйесі персоналдарды басқару мақсаттарының, функцияларының, ұйымдастырушылық құрылымның қалыптасуларынан, басқарушылық шешімдерді негіздеу, өңдеу, қабылдау және орындау үдерістерінде мамандар мен жетекшілердің тігінен және көлденеңінен атқарымдық өзара байланыстардың қалыптасуынан тұрады.

Персоналды басқару функциялары жүзеге асыратын жүйе ұйымның адам ресурстарын **басқару жүйесі** деп аталады.

Ұйымдағы персоналды басқару жүйесі ұйымды бүтіндей және оның жеке бөлшектерін басқаруды орындайтын атқарымдық, қамтамасыздандырушы ішкі жүйелерден тұрады:

* персоналды жоспарлау және маркетинг;
* персоналды жалдау және есепке алуды басқару;
* еңбек қатынастарын басқару;
* бір қалыпты еңбек жағдайын қамтамасыздандырудың ішкі жүйесі;
* персоналды дамытуды басқару;
* персоналдың мінез – құлқын басқару;
* әлеуметтік дамытуды басқару;
* персоналды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыздандыру;
* персоналды басқару жүйесін ақпараттық қамтамасыздандыру;
* персоналды басқару жүйесін техникалық қамтамасыздандыру.

**Персоналды басқару жүйесінің ұйымдастырушылық құрылымы –** бұл персоналды басқару жүйесі мен лауазымды тұлғалардың өзара байланысқан жиынтығы.

**Персоналды басқарудың екі бағыты бар:**

* бизнестің стратегиялары шеңберінде ұйым мен жұмыскерлер арасындағы қарым- қатынасты реттеу негізінде ұйымның бәсекеге қабілеттілік жағдайлары мен ұзақ мерзімді дамуын қамтамасыз етуге мүмкіндік туғызады;
* ағымдағы персоналдық жұмыстар жүргізіледі.; персонал қажеттілігінің қазіргі жағдайы мен жоспарлауы, штаттық кестелерді жасау, персоналды бағалау және іріктеу, таяудағы кадрлық ауысымдарды, жұмыстан босатуды жоспарлау, біліктілігін жоғарлату және қайта даярлау және т.б.

**Персоналды басқару** - ұйымды қажетті өндірістік тәртіпті сақтайтын, өндірістік функцияларды қызыға орындайтын жұмыскерлердің қажетті санымен қамтамасыз ету болып табылады.

Ұйымда персоналды басқару бойынша негізгі құрылымдық бөлім – **кадрлар бөлімі** болып табылады.Ол кадрларды жұмысқа қабылдау, босату, оқыту, біліктілігін көтеру, қайта даярлау функцияларын атқарады.

Кәсіпорын персоналын басқару өзара байланысқан іс-әрекет түрлерінің кешенінен тұрады:

* кәсіпорын іс-әрекетінің стратегиясына сәйкес әр түрлі біліктілігі бар жұмысшылар, инженерлер, менеджерлерге деген қажеттілігін анықтау;
* еңбек нарығын талдау және бейімдеу;
* кәсіпорын қызметкерлерінің мансабын, олардың кәсіби және әкімшілік өсуін жоспарлау;
* өндірістік үдерістерді ұйымдастыру, еңбек шығындарын талдау, әр түрлі топтардағы персонал саны арасындағы тиімді қатынасты бекіту;
* еңбек өнімділігін басқару;
* еңбекақы төлеу жүйесін жобалау;
* кәсіпорынның әлеуметтік саясатын жасау және жүзеге асыру;
* дау-жанжалдан сақтану және болдырмау.

**Персоналды басқару әдістері –** бұл ұйымның алға қойған мақсаттарына жету үшін басқарушылық обьектіге әсер ететін әдістердің жиынтығы.

**2.Персонал қызметі және оның әрекет етуіне қойылатын негізгі талаптар. Персонал қызметінің негізгі мәселелері.** Нарықтың қалыптасуы бүгінде бұрынғы ескі ойлар, әдістер мен тәсілдер негізінде персонал қызметін шешуге мүмкін болмайтын жаңа мәселелерге ие. Кәсіпорынды жұмысқа дайындауды жақсарту үшін бізге қысқа мерзім ішінде персоналға байланысты жұмыс жүйесін – персоналды бағалау және аттестациялау, іріктеу, даярлау, жетекші қызметкерге резервтер дайындау жұмысын толығымен қайта құру.

**Кәсіпорынның персонал қызметі –** кәсіпорынды басқару шеңберінде таңдалған саясат бойынша басқаруға бел буған қызметтегі тұлғалармен қоса арнайы құрылымдық бөлімшелердің жиынтығы.

Персонал қызметінің функциялары, құрылымы және мәселелері экономиканың даму сипатымен, өндіріс алдында тұрған мақсаттар мен мәселелерді орындауда персоналдың атқаратын рөлін кәсіпорын басшылығының түсінуімен тығыз байланысты.

Бүгінде отандық кәсіпорындардың кадрлар бөлімінің қызметі жұмыс күшін жалдау,жұмыстан босату, іс-қағаздарын жүргізу, оқытуды ұйымдастыру, персоналдың біліктілігін жоғарылату және қайта даярлау жұмыстарымен шектеледі.

Кадрлар бөлімдері персоналдық жұмыстардың әдістемелік те, ақпараттық та, үйлестіруші де орталығы емес.Олар құрылымдық жағынан еңбекті ұйымдастыру және жалақы төлеу, еңбекті қорғау, қауіпсіздік техникасы, құқық бөлімдері, персоналды басқару функцияларын орындайтын бөлімдерден бөлектендірілген.

Персонал басқару қызметі, ұйымдастырушылық мәртебесі төмен, кәсіби қатынаста әлсіз болып табылады.

Сонымен қатар әр түрлі персоналдық жұмыстарымен зауыт басқармасының басқа бөлімдері: еңбек және еңбекақы төлеу бөлімі, жоспарлау бөлімі, кәсіподақ ұйымы, қауіпсіздік техникасы бөлімі, бас технолог қызметі, техникалық оқыту бөлімі және т.б. бөлімдері айналысады.

Персоналды басқару мәселелері мен негізгі талаптарының өзгеруіне байланысты персонал қызметінің мәселелері, функциялары және құрылымы өзгеріс тапты.

**Персоналды басқару** – бұл функция тек қана персонал қызметіне жатпайды. Басқа да бағыттағы жұмысқа өз құзырының көлемінде персонал басқарудың басқа да субьектілері - өндірістік бөлімшелердің желілі жетекшілері оған бағынатын мамандармен бірге міндетті түрде қатысуға тиісті.

**Ұйымның персоналын басқару жүйесі –** персоналды басқарудың функциясын жүзеге асыратын жүйе.

**Жалпы және желілі жетекшіліктің ішкі жүйесі**  ұйымды бүтіндей басқаруды, жеке атқарымдық және өндірістік ішкі бөлімдерді басқаруды жүзеге асырады.

**Персоналды жоспарлау және маркетинг ішкі жүйесі**  персонал саясатын және персоналды басқару стратегиясын жасау, персонал әлеуетін және еңбек нарығын талдау, персоналды жоспарлауды ұйымдастыру, персоналды ұйымдастыруды қамтамасыздандыратын сыртқы ақпарат көздерімен өзара байланыстарды қолдау.

**Персоналды жалдау және есепке алуды басқару ішкі жүйесі**  персоналды жалдауды ұйымдастыру, персоналмен әңгіме өткізу, бағалау, іріктеу және қабылдауды ұйымдастыру, орын ауыстыруды, марапаттау мен жұмыстан шығаруды есепке алу, персоналды кәсіби бағдарлау және ұтымды пайдалануды ұйымдастыру, жұмыспен қамтуды басқару, персоналды басқару жүйесін іс-қағаз жүргізу жұмысымен қамтамасыздандыру.

**Персоналдың дамуын басқарудың ішкі жүйесі** оқыту, қайта даярлау, жаңа жұмыскерлердің бейімделуі және қызметке орналасуы, бос қызмет орындарына үміткерлерді бағалау, шығармашылық іс-әрекеттерді ұйымдастыру, іскерлік мансап пен қызметтік - кәсіптік сатымен жоғарылатуды жүзеге асыру, кадрлар резервімен жұмысты ұйымдастыру сияқты жұмыстарын атқарады.

**Басқарудың ұйымдастырушылық құрылымын дамытудың ішкі жүйесі** басқарудың қалыптасқан ұйымдастырушылық құрылымын талдау, басқарудың жаңа құрылымын жобалау, штаттық кестені құру, жетекшілік етудің әдістері мен стилін дамыту бойынша ұсыныстарды жасау және жүзеге асыру.

**Персоналды басқару жүйесін құқықтық қамтамасыздандырудың ішкі жүйесі**  еңбек қатынастарының құқықтық мәселелерін шешу, персоналды басқару бойынша үкім шығаруға және басқа да құжаттарға келісім алу, шаруашылық іс-әрекеттердің құқықтық мәселелерін шешу, заң жөніндегі мәселелер бойынша кеңес беру жұмыстарын атқарады.

**Персоналды басқару жүйесін ақпараттық қамтамсыздандырудың ішкі жүйесі**  персоналды есепке алу және статистикалық мәліметтер жинау, персоналды басқару жүйесін ақпараттық және техникалық қамтамасыз ету, кәсіпорын ақпараттары органдарының жұмысын ұйымдастыру, патенттік - лицензиялық іс - әрекеттерді жүргізу.

**Бақылау сұрақтары:**

1. Адам ресурстарын басқару ұғымы
2. Ұйымның персоналын басқару жүйесі
3. Персоналдың дамуын басқарудың ішкі жүйесі
4. Кәсіпорынның персонал қызметі
5. Персоналды басқару әдістері

**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.